CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL

Annual Report 2002

Canada

The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the Act is to protect individuals from discrimination and to promote equality of opportunity.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996, the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal.

March 31, 2003

The Honourable Dan Hays, Speaker
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2002 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

March 31, 2003

The Honourable Peter Milliken, Speaker
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2002 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Table of Contents

Message from the Chairperson 1

Delivering human rights protection: How are we doing? 2

- Enhancing Tribunal operations 2
- Allegations of institutional bias: Status report 3
- Report of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel: Awaiting a response 3
- Keeping the public informed 4
- Financial and human resources services 5
- Government-wide initiatives 5
  - Modern Comptrollership 5
  - Service Improvement Initiative 5

New developments and emerging trends 7

- Tribunal caseload 7
- Disability cases 7
- Employment equity 7
- Rising incidence of pre-hearing motions: What's it all about? 8

Cases 9

- Tribunal decisions rendered 10
- Rulings on preliminary and interim motions and objections 20
- Pay equity update 21
- Judicial review by the Federal Court 22

Appendix 1: Organization chart 25

Appendix 2: An overview of the hearing process 26

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal members 29

Appendix 4: The Tribunal Registry 34

Appendix 5: Tribunal contact information 35

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-2002
ISBN 0-662-67142-2
Canadian Human Rights Tribunal/Annual Report 2002

Message from the Chairperson

For a second year, the Canadian Human Rights Commission has referred a great many more cases to the Tribunal for hearing than has historically been the case. There has, as well, been a significant increase in the settlement rate. Last-minute settlements continue to pose significant challenges for the Tribunal as we endeavour to ensure that resources are allocated in an efficient and cost-effective manner. The appointment of two additional full-time members has proven to be of invaluable assistance in that regard.

It appears unlikely that there will be any move in the near future to implement the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel. In the absence of legislative change, the Tribunal has initiated an examination of ways in which the complaints process could be significantly expedited.

The question of the independence and impartiality of the Canadian Human Rights Tribunal remains an ongoing concern. Although the Federal Court of Appeal has found that the Tribunal is sufficiently independent from both the government and the Canadian Human Rights Commission to allow it to provide Canadians with fair and impartial hearings, the Supreme Court of Canada has granted leave to appeal the Federal Court of Appeal decision. The appeal was heard early in the new year, and we hope that 2003 will bring a final resolution to the independence issue.

Needless to say, at this juncture, the ultimate outcome of Bell Canada's challenge is unknown. What is clear is that the Tribunal will continue to operate in an atmosphere of uncertainty until the Supreme Court rules on the question. This cloud of uncertainty can only serve to undermine the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal, and does nothing to enhance public confidence in the institution.

As I have repeated for several years, Canadians involved in the human rights process are entitled to have their cases heard by an independent and impartial Tribunal. The only way to resolve the concerns with respect to the institutional independence and impartiality of the Tribunal quickly, and with certainty, is through legislative action.

Anne L. Mactavish

The Tribunal had a remarkably productive year in 2002, even as it continued to wait for judicial and policy decisions that will have important consequences for Tribunal operations. It welcomed two full-time members, issued 12 decisions and 23 rulings, conducted a client satisfaction survey, published a plain-language guide to Tribunal proceedings, restructured its financial and human resources functions, and developed a plan to implement modern comptrollership.

The Tribunal continued to operate in a climate of uncertainty for the second consecutive year, waiting, on the one hand, for a directive from the Department of Justice in response to the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel and, on the other hand, for a definitive answer from the courts on whether the Tribunal is sufficiently free of institutional bias to render fair and impartial decisions. In the interim, the rate of case referrals from the Canadian Human Rights Commission has fluctuated widely and the rate of settlement of Tribunal cases remains at an all-time high.

Although the number of cases that ultimately proceed to hearings is declining, the volume of pre-hearing motions is rising. As a result, Tribunals are spending proportionately more time deliberating and issuing procedural rulings and less time focusing on the merits of the case. Curiously, however, a recent survey finds that lawyers — the very people responsible for filing these procedural motions — are dissatisfied with how much time is lost in legal wrangling before hearings begin.

Enhancing Tribunal operations

Two full-time Tribunal members joined the Tribunal Chairperson and Vice-Chairperson at the start of 2002, greatly improving the Tribunal's efficiency in managing and scheduling cases. Cases were able to proceed swiftly since there was always a full-time Tribunal member charged with shepherding them through the system. However, a 40-percent drop in case referrals from 2001 lightened the Tribunal's caseload, making it difficult to genuinely assess the efficacy of the new system. According to the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal will likely see more than 100 new case referrals next year, affording a better opportunity to assess the new case management system.

Delivering human rights protection: How are we doing?

The Tribunal had a remarkably productive year in 2002, even as it continued to wait for judicial and policy decisions that will have important consequences for Tribunal operations. It welcomed two full-time members, issued 12 decisions and 23 rulings, conducted a client satisfaction survey, published a plain-language guide to Tribunal proceedings, restructured its financial and human resources functions, and developed a plan to implement modern comptrollership.

The Tribunal continued to operate in a climate of uncertainty for the second consecutive year, waiting, on the one hand, for a directive from the Department of Justice in response to the recommendations of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel and, on the other hand, for a definitive answer from the courts on whether the Tribunal is sufficiently free of institutional bias to render fair and impartial decisions. In the interim, the rate of case referrals from the Canadian Human Rights Commission has fluctuated widely and the rate of settlement of Tribunal cases remains at an all-time high.

Although the number of cases that ultimately proceed to hearings is declining, the volume of pre-hearing motions is rising. As a result, Tribunals are spending proportionately more time deliberating and issuing procedural rulings and less time focusing on the merits of the case. Curiously, however, a recent survey finds that lawyers — the very people responsible for filing these procedural motions — are dissatisfied with how much time is lost in legal wrangling before hearings begin.

Enhancing Tribunal operations

Two full-time Tribunal members joined the Tribunal Chairperson and Vice-Chairperson at the start of 2002, greatly improving the Tribunal's efficiency in managing and scheduling cases. Cases were able to proceed swiftly since there was always a full-time Tribunal member charged with shepherding them through the system. However, a 40-percent drop in case referrals from 2001 lightened the Tribunal's caseload, making it difficult to genuinely assess the efficacy of the new system. According to the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal will likely see more than 100 new case referrals next year, affording a better opportunity to assess the new case management system.

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) in 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. Draft rules introduced in 1999 sought to address bottlenecks by sharpening the focus of hearings and minimizing the need for adjournments. The rules encouraged pre-hearing disclosure of evidence and identification of all issues well before the hearing. Three years of testing indicated that the rules reduced logistical problems related to disclosure, while legal and procedural motions were handled smoothly and expeditiously. In early 2002, the Tribunal therefore submitted the rules to the Department of Justice for review and eventual publication in the *Canada Gazette*. Before the rules were approved, however, a client satisfaction survey commissioned by the Tribunal in the fall of 2002 (*see* Service Improvement Initiative) revealed shortcomings that had not come to light earlier. In addition, the Chairperson convened a roundtable meeting with counsel who regularly appear before the Tribunal to obtain their views on how the rules were working. With this new information, the Tribunal plans to introduce further refinements to the rules in 2003.

Allegations of institutional bias: Status report

In January 2003, the Supreme Court of Canada heard Bell Canada's application alleging that certain provisions of the CHRA compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal. The Federal Court of Appeal had dismissed a similar application in 2001. Many Tribunal cases were adjourned indefinitely in November 2000 when the Federal Court Trial Division ruled that the Tribunal was precluded from making an independent judgement since it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. The Court also found that the institutional independence of the Tribunal was undermined by a section of the Act giving the Tribunal Chairperson the power to extend a Tribunal member's expired term of appointment to enable the member to finish hearing a case.

A final decision from the Supreme Court is not expected before the summer. The Tribunal therefore found itself in essentially the same position at the end of 2002 as it had 12 months earlier, operating in an atmosphere of uncertainty that undermines its credibility as a public institution. Although the Department of Justice intervened in the Supreme Court case to defend the statute, the Tribunal remains of the view that the most effective way to resolve the concerns about its institutional independence and impartiality is through legislative action.

Report of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel: Awaiting a response

Two and a half years after the *Canadian Human Rights Act* Review Panel recommended sweeping changes to the way the federal government enforces human rights, the Tribunal continues to await the response of the Department of Justice. *Promoting Equality: A New Vision* recommended a new process for resolving human rights disputes, one designed to end the Canadian Human Rights Commission's "monopoly on complaint processing." Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the review panel proposed that public legal assistance be made available for complainants to bring their cases directly to the Tribunal. It recommended that the Commission cease to investigate complaints; rather, both the initial screening

of claimants and the investigation phase would be undertaken by the Tribunal. The changes would eliminate potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate," according to the review panel.

Such profound changes would significantly transform the structure and function of the Tribunal. Not only would the larger caseload necessitate the appointment of more members, but the Tribunal would also need to increase its research and administrative capacity. Moreover, it would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. Much work has been done over the last year with respect to implementation of the review panel's recommendations. In May 2002, the Minister of Justice announced that he planned to introduce amendments to the Act in the fall of 2002. However, such amendments have not yet been introduced. The Tribunal remains prepared to implement a new system whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

The Tribunal remains prepared to implement a new system whenever amendments are brought forward and approved by Parliament.

In anticipation of the Department of Justice's response to the recommendations, the Tribunal is continuing to examine various case management models. Many jurisdictions have struggled with the same issues as those the review panel raised. Last May, British Columbia's Attorney General introduced amendments to the province's Human Rights Code that would eliminate the British Columbia Human Rights Commission and make the British Columbia Tribunal directly responsible for receiving, mediating and adjudicating cases. The Attorney General's rationale was to rebuild public confidence in the human rights system by expediting enforcement and making the process more accessible, fair and affordable. The new process under the *British Columbia Human Rights Act* became effective on January 1, 2003. The Tribunal will be monitoring the situation in British Columbia carefully over the next year to evaluate the process and benefit from lessons learned if and when the time comes to implement a federal system.

Keeping the public informed

Responding to public complaints about the inadequacy of its search engine, the Tribunal retained the services of an Internet service provider capable of supporting a faster and more powerful search engine. Based on the government's Common Look and Feel guidelines as well as a client satisfaction survey placed on the Web site, the Tribunal redesigned its site in 2002. The redesigned site will be operational in early 2003. Recognizing the special needs of the legal community, the Tribunal has implemented a new format for classifying and identifying its decisions and rulings on the Web to simplify access to these resources. A section on active cases is updated regularly and contains links to Tribunal rulings and decisions as they become available. The new search engine also makes it possible to search for decisions by keyword (*see* www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions).

In June 2002, the Tribunal published *What happens next?* a plain-language guide that describes what happens when a human rights case is referred to the Tribunal from the Canadian Human Rights Commission. The new resource explains the steps that a participant in the

proceedings must take as the process unfolds. With a recent increase in the number of unrepresented parties, both complainants and respondents, it became paramount that we develop a document to help these parties understand both the legalese and how the process works. We believe the guide has enabled complainants and respondents to participate more fully in the process. A Braille version is also available.

Financial and human resources services

Major administrative changes took place during the first three months of the year. Until the end of March 2002, the Tribunal's financial and human resources services had been provided through a contractual agreement with the Office of the Commissioner of Federal Judicial Affairs. When the Tribunal was notified late in 2001 that this agreement would be terminated, it took steps to procure replacement services, contracting with a division of Public Works and Government Services Canada to provide most human resources services, including payroll and benefits and human resources planning services. The Public Service Commission of Canada also agreed to delegate staffing authority to the Tribunal. The Tribunal's in-house financial services section became operational on April 1, 2002.

Government-wide initiatives

With a slightly reduced workload occasioned by fewer case referrals than expected, the Tribunal was able to devote much institutional attention to two major government-wide initiatives.

Modern Comptrollership

The Tribunal began work this year to implement management practices that are compatible with the federal government's Modern Comptrollership initiative, which became a government-wide project in the summer of 2001. The idea behind the initiative is to integrate financial management with appropriate control systems, such as performance measurement and risk management, to enable managers to make better decisions, and to give rise to better programs, services and public policy. The first step in modernizing management is assessing the state of current practices. To that end, in 2002, the Tribunal commissioned a capacity assessment that identified the most urgent priorities for management reform. (The results of this assessment can be found on our Web site.) From there, the Tribunal developed an action plan describing activities, time lines and resource allocations for achieving desired outcomes.

Service Improvement Initiative

The Treasury Board of Canada recently developed a framework to help departments and agencies achieve measurable improvements in client satisfaction. The initial goal of the Service Improvement Initiative is a 10-percent increase in client satisfaction by 2005. The process involves surveying clients, analyzing their feedback, identifying priorities, and developing and implementing a service improvement plan. The Tribunal launched this process in the fall of 2002. Because the Tribunal deals with relatively few clients, the Tribunal sent questionnaires to everyone who had participated in a case before the Tribunal in the previous two-year period. Although there was no feedback from any of

the 17 lawyers for the Canadian Human Rights Commission, complainants, respondents and respondents' counsel replied in sufficient numbers to make a meaningful analysis possible. Overall, the level of satisfaction with the Tribunal's hearing preparation services was 72 percent. The survey included questions on such issues as timeliness, accessibility, and perceptions about fairness, courtesy, competence and helpfulness.

About 80 percent of survey respondents found the hearing preparation service helpful. As for client satisfaction with the Tribunal's written and verbal communications during the hearing preparation process, 85 percent of complainants and respondents were satisfied, as compared with 65 percent of counsel. Areas singled out for improvement included the time taken to issue decisions and the length of the hearing preparation process. About half of all survey respondents considered the duration of the hearing preparation process to be unacceptably long. To satisfy the vast majority of clients, the Tribunal would need to complete hearing preparation in three to four months. On the other hand, 61 percent of survey respondents whose cases proceeded to a hearing were satisfied with how long the hearing took, and 76 percent of them felt that the Tribunal's hearing preparation services met their needs.

Comments included on some surveys suggested that some clients are confused about the respective roles of the Tribunal and the Canadian Human Rights Commission. Several clients believed the Tribunal to be responsible for parts of human rights enforcement that are in fact outside its purview. After correcting for these errors, overall client satisfaction with Tribunal services is in the order of 80 percent. Because of the relatively small numbers of survey respondents, the Tribunal will take steps to ensure that the concerns they raised are indeed representative before initiating corrective action.

In 2003, in response to the results of the survey, which continued to show the public's confusion about the respective roles of the Commission and the Tribunal, we will develop a communication strategy to address this problem.

New developments and emerging trends

Tribunal caseload

In 2002, the Tribunal received fewer case referrals from the Canadian Human Rights Commission than anticipated. It received 55 new cases, down from 83 in 2001, but significantly higher than the average of 25 referrals per year from 1996 through 2000. Meanwhile, the high rate of case settlement observed in 2001 continued throughout 2002, contributing to an overall reduction in hearing days. Nevertheless, since the majority of cases that settled did so at the eleventh hour, the Tribunal's pre-hearing workload did not diminish, nor did the costs associated with reserving hearing rooms and securing the availability of Tribunal members. Based on the projections from the Commission, the Tribunal expects as many as 100 new cases to be referred to it for adjudication in 2003.

Disability cases

As predicted in previous annual reports, the 1998 amendments to the CHRA introducing a duty to accommodate have prompted a notable increase in the number of disability-related cases referred to the Tribunal. Between 2000 and 2002, the Commission referred 81 discrimination cases related to disabilities to the Tribunal, more than for any other ground of complaint. By the end of 2002, 40 percent of the Tribunal's active caseload related to discrimination on the ground of disability. Tests developed by the Tribunal and the courts have ceased to be definitive in light of the CHRA amendments and recent rulings by the Supreme Court of Canada, both of which will now invite interpretation by the Tribunal. The next few years will find the Tribunal establishing new ground rules for accommodation of persons with disabilities and seeking to define the point of undue hardship. These may differ significantly from one type of respondent to the next and from one kind of disability to another.

Employment equity

Proclamation of the *Employment Equity Act* in 1996 broadened the Tribunal's responsibilities and members of the Tribunal became responsible for adjudicating employment equity applications as well. The Act applies to all federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Since 2000, the Employment Equity Review Tribunal has received seven applications.

Tribunal caseload

In 2002, the Tribunal received fewer case referrals from the Canadian Human Rights Commission than anticipated. It received 55 new cases, down from 83 in 2001, but significantly higher than the average of 25 referrals per year from 1996 through 2000. Meanwhile, the high rate of case settlement observed in 2001 continued throughout 2002, contributing to an overall reduction in hearing days. Nevertheless, since the majority of cases that settled did so at the eleventh hour, the Tribunal's pre-hearing workload did not diminish, nor did the costs associated with reserving hearing rooms and securing the availability of Tribunal members. Based on the projections from the Commission, the Tribunal expects as many as 100 new cases to be referred to it for adjudication in 2003.

Disability cases

As predicted in previous annual reports, the 1998 amendments to the CHRA introducing a duty to accommodate have prompted a notable increase in the number of disability-related cases referred to the Tribunal. Between 2000 and 2002, the Commission referred 81 discrimination cases related to disabilities to the Tribunal, more than for any other ground of complaint. By the end of 2002, 40 percent of the Tribunal's active caseload related to discrimination on the ground of disability. Tests developed by the Tribunal and the courts have ceased to be definitive in light of the CHRA amendments and recent rulings by the Supreme Court of Canada, both of which will now invite interpretation by the Tribunal. The next few years will find the Tribunal establishing new ground rules for accommodation of persons with disabilities and seeking to define the point of undue hardship. These may differ significantly from one type of respondent to the next and from one kind of disability to another.

Employment equity

Proclamation of the *Employment Equity Act* in 1996 broadened the Tribunal's responsibilities and members of the Tribunal became responsible for adjudicating employment equity applications as well. The Act applies to all federal government employees and to federally regulated private sector employers with more than 100 employees. Since 2000, the Employment Equity Review Tribunal has received seven applications.

five from employers and two from the Canadian Human Rights Commission. To date, no hearings have been held because, so far, the parties have reached settlements before hearings commenced. Two preliminary hearings were held, but the parties subsequently reached a settlement.

Rising incidence of pre-hearing motions: What's it all about?

The incidence of pre-hearing motions continues to rise, fueled on the one hand by a deepening climate of litigiousness and, on the other, by the uncertainty precipitated by Bell Canada's challenge to the institutional independence of the Tribunal in the Supreme Court of Canada. Since the original Bell Canada motion was heard in the Federal Court, it has become less unusual for respondents' counsel to challenge the Tribunal's jurisdiction. It has thus become commonplace for the Tribunal to issue three or four rulings per case in response to pre-hearing and interim motions concerning jurisdiction, disclosure, delay, adjournments and recognition of interested parties, among other matters.

Cases

In 2002, the Tribunal received fewer case referrals than it had projected. Based on the trend of the last few years and on the projections of the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal had anticipated about 100 new cases. In fact, 55 cases were referred in 2002. What's more, last year's historically high settlement rate did not decline as expected in 2002, but remained at about 85 percent.

Table 1 Public hearings facts and figures

Year	1999	2000	2001	2002	Estimated 2003
Cases referred to the Tribunal	37	70	83	55	90
Employment Equity Review cases	0	3	4	1	4
Total cases	37	73	87	56	94
Cost per case ($ thousands)	50	40	45	22	25
Total number of hearing days	218	278	244	168	225
Percentage of cases in which the parties settled	76.4	76.4	81	85	75

In 2002, the Tribunal received fewer case referrals than it had projected. Based on the trend of the last few years and on the projections of the Canadian Human Rights Commission, the Tribunal had anticipated about 100 new cases. In fact, 55 cases were referred in 2002. What's more, last year's historically high settlement rate did not decline as expected in 2002, but remained at about 85 percent.

Public hearings facts and figures

Year	1999	2000	2001	2002	Estimated 2003
Cases referred to the Tribunal	37	70	83	55	90
Employment Equity Review cases	0	3	4	1	4
Total cases	37	73	87	56	94
Cost per case ($ thousands)	50	40	45	22	25
Total number of hearing days	218	278	244	168	225
Percentage of cases in which the parties settled	76.4	76.4	81	85	75

Tribunal decisions rendered

Date of decision: 18/01/2002

Members: Claude Pensa, Reva Devins

Disseminating hate messages over the World Wide Web contrary to s. 13 of the CHRA

The respondent, Ernst Zündel, submitted material to an Internet Web site that questioned the accuracy of prevailing views about the Holocaust and accused Jews of spreading defamatory propaganda about their treatment in order to extort reparations. The material on this Web site also asserted that Jews had conspired to commit fraud, spread communism and dominate world affairs and that Jews were a general cause of human suffering.

The Canadian Human Rights Commission and the complainant, Sabina Citron, alleged that Mr. Zündel had telephonically communicated material that was likely to expose individuals to hatred or contempt on a prohibited ground, contrary to s. 13 of the CHRA.

The Tribunal found that, while Mr. Zündel was not the owner of the Web site, he exercised a significant amount of control over what was posted on it. Moreover, by causing material to be transmitted via the Internet, Mr. Zündel caused the material to be communicated telephonically over federally regulated facilities. Finally, the Tribunal concluded that, by portraying Jews as liars, swindlers, extortionists and parasites, Mr. Zündel's material was likely to expose Jews to hatred or contempt on discriminatory grounds.

Mr. Zündel advanced several arguments to strike down the constitutionality of s. 13 of the Act. But the Tribunal rejected these arguments, noting that the Supreme Court of Canada had upheld s. 13 in 1990 as a justifiable infringement of freedom of expression and that, insofar as s. 13 places limits on freedom of conscience and religion, it does so to protect the dignity of others. The Tribunal found the respondent's evidence of s. 13's supposed "chilling effect" on freedom of speech unconvincing and also found that s. 13 was not so vague as to violate the principles of fundamental justice.

The Tribunal ordered Mr. Zündel and those acting in concert with him to stop communicating the material that formed the subject of the proceedings.

Date of decision: 01/02/2002

Member: Roger Doyon

Employment: Trucking

Discrimination on the basis of disability or perceived disability

The complainant, Gino Dumont, worked for the respondent as a transcontinental semi-trailer truck operator. One day on the job, acute discomfort caused him to be hospitalized. The problem was eventually diagnosed as a perforated lung. After receiving further medical treatment and missing less than a month's work, the complainant obtained a medical certificate stating that he would be fit to resume work in less than a week. The certificate contained no restrictions or limitations. Mr. Dumont alleged that, upon presenting the certificate to the respondent, the latter told him that business was too slow to take him back, and eventually admitted that he did not plan to rehire the complainant in light of the complainant's medical problem. By contrast, the respondent alleged that Mr. Dumont had never produced a medical certificate, had said he would need six months to convalesce and had essentially resigned.

The issue came down to one of credibility. The Tribunal found the complainant more credible than the respondent and concluded that the respondent had refused to continue to employ the complainant because he feared a recurrence of the complainant's lung ailment. The Tribunal upheld the complaint of discrimination on the basis of disability or perceived disability and ordered the payment of lost wages. However, it refused to order the payment of non-pecuniary damages, as Mr. Dumont's testimony did not indicate that his feelings or self-respect had been harmed.

The Canadian Human Rights Commission filed an application requesting judicial review of the Tribunal's decision on non-pecuniary damages and the Federal Court set aside the decision in December 2002, ordering that the matter be returned to the Tribunal to be determined by a different panel.

Date of decision: 04/02/2002

Member: Anne L. Mactavish

Employment: Airlines

Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin

Kanags Premakumar applied for a job with the respondent as a station attendant. He was granted an interview, the details of which he recalled clearly. Based on the favourable feedback he received during the interview, he believed he would be hired, but he wasn't. He filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin.

Tribunal decisions rendered

Date of decision: 18/01/2002

Members: Claude Pensa,
Reva Devins

Disseminating hate messages over the World Wide Web contrary to s. 13 of the CHRA

The respondent, Ernst Zündel, submitted material to an Internet Web site that questioned the accuracy of prevailing views about the Holocaust and accused Jews of spreading defamatory propaganda about their treatment in order to extort reparations. The material on this Web site also asserted that Jews had conspired to commit fraud, spread communism and dominate world affairs and that Jews were a general cause of human suffering.

The Canadian Human Rights Commission and the complainant, Sabina Citron, alleged that Mr. Zündel had telephonically communicated material that was likely to expose individuals to hatred or contempt on a prohibited ground, contrary to s. 13 of the CHRA.

The Tribunal found that, while Mr. Zündel was not the owner of the Web site, he exercised a significant amount of control over what was posted on it. Moreover, by causing material to be transmitted via the Internet, Mr. Zündel caused the material to be communicated telephonically over federally regulated facilities. Finally, the Tribunal concluded that, by portraying Jews as liars, swindlers, extortionists and parasites, Mr. Zündel's material was likely to expose Jews to hatred or contempt on discriminatory grounds.

Mr. Zündel advanced several arguments to strike down the constitutionality of s. 13 of the Act. But the Tribunal rejected these arguments, noting that the Supreme Court of Canada had upheld s. 13 in 1990 as a justifiable infringement of freedom of expression and that, insofar as s. 13 places limits on freedom of conscience and religion, it does so to protect the dignity of others. The Tribunal found the respondent's evidence of s. 13's supposed "chilling effect" on freedom of speech unconvincing and also found that s. 13 was not so vague as to violate the principles of fundamental justice.

The Tribunal ordered Mr. Zündel and those acting in concert with him to stop communicating the material that formed the subject of the proceedings.

Date of decision: 01/02/2002

Member: Roger Doyon

Employment: Trucking

Discrimination on the basis of disability or perceived disability

The complainant, Gino Dumont, worked for the respondent as a transcontinental semi-trailer truck operator. One day on the job, acute discomfort caused him to be hospitalized. The problem was eventually diagnosed as a perforated lung. After receiving further medical treatment and missing less than a month's work, the complainant obtained a medical certificate stating that he would be fit to resume work in less than a week. The certificate contained no restrictions or limitations. Mr. Dumont alleged that, upon presenting the certificate to the respondent, the latter told him that business was too slow to take him back, and eventually admitted that he did not plan to rehire the complainant in light of the complainant's medical problem. By contrast, the respondent alleged that Mr. Dumont had never produced a medical certificate, had said he would need six months to convalesce and had essentially resigned.

The issue came down to one of credibility. The Tribunal found the complainant more credible than the respondent and concluded that the respondent had refused to continue to employ the complainant because he feared a recurrence of the complainant's lung ailment. The Tribunal upheld the complaint of discrimination on the basis of disability or perceived disability and ordered the payment of lost wages. However, it refused to order the payment of non-pecuniary damages, as Mr. Dumont's testimony did not indicate that his feelings or self-respect had been harmed.

The Canadian Human Rights Commission filed an application requesting judicial review of the Tribunal's decision on non-pecuniary damages and the Federal Court set aside the decision in December 2002, ordering that the matter be returned to the Tribunal to be determined by a different panel.

Date of decision: 04/02/2002

Member: Anne L. Mactavish

Employment: Airlines

Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin

Kanags Premakumar applied for a job with the respondent as a station attendant. He was granted an interview, the details of which he recalled clearly. Based on the favourable feedback he received during the interview, he believed he would be hired, but he wasn't. He filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin.

His interviewers, who had no independent recollection of the interview itself, attributed the complainant's lack of success to a probable poor performance in the interview, but their assertions were not credible.

Observing that the complainant was at least as qualified as many of the candidates hired, and indeed, better qualified than some, the Tribunal also noted that statistical evidence showed that visible minority representation in this occupational group at Air Canada was below average, both for the airline as a whole and for this occupation in the airline industry overall.

Ultimately, the Air Canada interviewers were unable to provide a satisfactory explanation for why the complainant had not been hired. Their notes were inadequate, they could not remember the interview and their answers regarding the complainant's missing "soft skills" were speculative. The Tribunal therefore upheld the complainant of discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin, and ordered the complainant to be paid wages for the job he would have had but for the discrimination. It also ordered the respondent to issue a written apology and pay damages for pain and suffering.

Date of decision: 14/02/2002

Member: Pierre Deschamps

Employment:
Canadian Armed Forces

Discrimination on the basis of marital status

Martin Gagnon, a member of the Canadian Armed Forces (CF), alleged that his employer had discriminated against him on the ground of marital status when it treated him adversely for helping his wife (also a CF member) pursue a sexual and personal harassment grievance against her employer. This support consisted mainly of trying to seek legal advice from various CF officials on his wife's behalf, and endeavouring to obtain a new posting for her. The complainant alleged that his actions adversely affected his career advancement.

Mr. Gagnon provided evidence of a senior officer's opinion that the complainant's continued intervention in his wife's case would destroy his career. Another officer made comments that clearly indicated that the complainant should not expect a promotion for some time. Soon afterward, the complainant and his wife arranged for a transfer to Ottawa, where the complainant has held several different positions.

The Tribunal concluded that both senior officers resented Mr. Gagnon's involvement in his wife's case and intended to make him pay for it. It held that the facts in this case could support a complaint on the basis of marital status as the spouses shared a common workplace, were

members of the same organization, and belonged to a discrete group. Although it upheld this aspect of the complaint, the Tribunal did not consider the complainant's numerous transfers within Ottawa to be evidence of discrimination. Nor did it find that Mr. Gagnon's subsequent lack of promotion in Ottawa was caused by any interference by the military hierarchy in his performance evaluations. The Tribunal ordered the CF high command to write a letter of apology and to compensate the complainant for pain and suffering.

A judicial review application has been filed raising issues as to the Tribunal's interpretation of "marital status" and the requirement of an apology being given in respect of the conduct of persons who were not parties to the case.

Date of decision: 20/02/2002

Member: J. Grant Sinclair

Employment: Ferryboats

Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin

The complainant had worked for close to 17 years in the engine room of a ferryboat and for nearly 7 years as the boat's chief engineer. The former owner of the vessel decided to privatize the ferry service and the respondent took over the operation. As part of the change of control, all the crew on the ferry were terminated, with an understanding that the respondent planned to draw significantly on the pool of former employees when it hired its own personnel.

The complainant applied for a post as chief engineer, but was offered the position of relief chief engineer, a post with fewer responsibilities and lower wages. The complainant declined the offer, which he found humiliating and tainted by racial discrimination. When his subsequent application for a job at another ferry company was unsuccessful, he believed that it was because the respondent had given him a poor reference.

In dismissing the complaint, the Tribunal noted that one of the respondent's human resources strategies had been to change the organization's management style. The respondent was looking for a chief engineer who had engineering experience on numerous vessels and had been exposed to a variety of management styles. Strong communication skills and flexibility were among its selection criteria and the Tribunal observed that the successful candidates embodied these qualities more than the complainant did. It also deemed the criteria reasonable, rather than a subterfuge for discriminatory conduct. The Tribunal did not accept the complainant's allegation that an unnamed person employed by the

His interviewers, who had no independent recollection of the interview itself, attributed the complainant's lack of success to a probable poor performance in the interview, but their assertions were not credible.

Observing that the complainant was at least as qualified as many of the candidates hired, and indeed, better qualified than some, the Tribunal also noted that statistical evidence showed that visible minority representation in this occupational group at Air Canada was below average, both for the airline as a whole and for this occupation in the airline industry overall.

Ultimately, the Air Canada interviewers were unable to provide a satisfactory explanation for why the complainant had not been hired. Their notes were inadequate, they could not remember the interview and their answers regarding the complainant's missing "soft skills" were speculative. The Tribunal therefore upheld the complainant of discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin, and ordered the complainant to be paid wages for the job he would have had but for the discrimination. It also ordered the respondent to issue a written apology and pay damages for pain and suffering.

Date of decision: 14/02/2002

Member: Pierre Deschamps

Employment:
Canadian Armed Forces

Discrimination on the basis of marital status

Martin Gagnon, a member of the Canadian Armed Forces (CF), alleged that his employer had discriminated against him on the ground of marital status when it treated him adversely for helping his wife (also a CF member) pursue a sexual and personal harassment grievance against her employer. This support consisted mainly of trying to seek legal advice from various CF officials on his wife's behalf, and endeavouring to obtain a new posting for her. The complainant alleged that his actions adversely affected his career advancement.

Mr. Gagnon provided evidence of a senior officer's opinion that the complainant's continued intervention in his wife's case would destroy his career. Another officer made comments that clearly indicated that the complainant should not expect a promotion for some time. Soon afterward, the complainant and his wife arranged for a transfer to Ottawa, where the complainant has held several different positions.

The Tribunal concluded that both senior officers resented Mr. Gagnon's involvement in his wife's case and intended to make him pay for it. It held that the facts in this case could support a complaint on the basis of marital status as the spouses shared a common workplace, were

members of the same organization, and belonged to a discrete group. Although it upheld this aspect of the complaint, the Tribunal did not consider the complainant's numerous transfers within Ottawa to be evidence of discrimination. Nor did it find that Mr. Gagnon's subsequent lack of promotion in Ottawa was caused by any interference by the military hierarchy in his performance evaluations. The Tribunal ordered the CF high command to write a letter of apology and to compensate the complainant for pain and suffering.

A judicial review application has been filed raising issues as to the Tribunal's interpretation of "marital status" and the requirement of an apology being given in respect of the conduct of persons who were not parties to the case.

Date of decision: 20/02/2002

Member: J. Grant Sinclair

Employment: Ferryboats

Discrimination on the grounds of race, colour, or national or ethnic origin

The complainant had worked for close to 17 years in the engine room of a ferryboat and for nearly 7 years as the boat's chief engineer. The former owner of the vessel decided to privatize the ferry service and the respondent took over the operation. As part of the change of control, all the crew on the ferry were terminated, with an understanding that the respondent planned to draw significantly on the pool of former employees when it hired its own personnel.

The complainant applied for a post as chief engineer, but was offered the position of relief chief engineer, a post with fewer responsibilities and lower wages. The complainant declined the offer, which he found humiliating and tainted by racial discrimination. When his subsequent application for a job at another ferry company was unsuccessful, he believed that it was because the respondent had given him a poor reference.

In dismissing the complaint, the Tribunal noted that one of the respondent's human resources strategies had been to change the organization's management style. The respondent was looking for a chief engineer who had engineering experience on numerous vessels and had been exposed to a variety of management styles. Strong communication skills and flexibility were among its selection criteria and the Tribunal observed that the successful candidates embodied these qualities more than the complainant did. It also deemed the criteria reasonable, rather than a subterfuge for discriminatory conduct. The Tribunal did not accept the complainant's allegation that an unnamed person employed by the

respondent had given the complainant a poor reference after it learned that he had filed a human rights complaint against the respondent. Instead, the preponderance of evidence suggested that the complainant had been denied a job offer with the second company because he had failed to successfully complete an oral interview.

The complainant has filed an application for judicial review, contesting the Tribunal's approach to determining whether there had been discrimination in hiring.

Date of decision: 03/04/2002

Member: Shirish P. Chotalia

Employment: Tugboats

Discrimination on the ground of disability

The complainant was employed as a cook-deckhand on a tugboat owned by the respondent and was diagnosed with thoracic outlet syndrome (TOS), which caused him numbness much of the time and pain when he moved his arms and shoulders. The condition was aggravated by such activities as working with his arms elevated or carrying heavy objects. During his fifth leave period, the complainant decided to undergo surgery for his right-side TOS. After the surgery, the complainant experienced some improvement. He made further progress through physiotherapy and his family doctor still hoped he could return to work. Eventually his thoracic surgeon indicated to his employer that the complainant could return to work provided that he could have flexible hours and workload. The surgeon also indicated that the complainant had a worsening problem with left-side TOS and told the employer that it would be unsafe for the complainant to undergo a work trial on a two-person boat. Based on his overall performance and health issues, the respondent terminated the complainant's employment. The complainant alleged discrimination on the ground of disability.

In dismissing the complaint, the Tribunal found that the respondent had accommodated the complainant in a fair and reasonable manner throughout his absences, to the point of undue hardship. The decision to terminate was reasonable, given the complainant's prognosis, his insistence that he would only accept work as a shift deckhand and his pre-surgery performance.

An application for judicial review has been filed with respect to issues of post-termination evidence and individual testing.

Date of decision: 18/04/2002

Member: Anne L. Mactavish

Employment (failure to renew contract): Indian reserve

Discrimination on the ground of sex (pregnancy)

Nancie Martin, an elementary school teacher, complained that she had been discriminated against by her employer when her contract to teach on the respondent's reserve was not renewed for a third year because she was pregnant. The respondent asserted that it was the complainant's performance rather than her pregnancy that prompted its decision not to renew her contract and it put forward considerable evidence of her many professional and personal shortcomings. The Tribunal found this evidence unconvincing.

It determined that Ms. Martin had established a *prima facie* case of discrimination, demonstrating that she was indeed qualified to do the job and that her replacement was no better qualified. It also determined that the respondent had known of the complainant's pregnancy when it decided not to renew her contract and her pregnancy had motivated the band's decision.

The Tribunal ordered the Saulteaux Band Government to stop discriminating against pregnant employees, develop policy measures to prevent further incidents of discrimination on the ground of pregnancy, compensate Ms. Martin for lost wages, pay her an additional $4,000 in special compensation and provide Ms. Martin with a written apology.

Date of decision: 23/04/2002

Member: Roger Doyon

Employment: Broadcasting

Discrimination on the ground of age

The complainant worked as a recruitment officer in the respondent's human resources department. Management decided to reorganize the department, eliminating specialized sections and staffing the department with human resources advisors who would perform a range of duties. However, it was understood that funding cuts would necessitate eventual lay-offs in the department. The complainant began working as a human resources advisor and after a year received an evaluation that found her to be methodical, conscientious and hard-working. According to the evaluator, she also needed to improve her self confidence and her adaptation to her new responsibilities was not yet complete. When the time came to implement the lay-offs, the complainant and two other employees, all in their 40s, were laid off, while younger employees were retained. Prior to the lay-off, a supervisor had evaluated the expertise, versatility and succession potential of the complainant and the other members of her team. The Tribunal found that, while in her chief's view

respondent had given the complainant a poor reference after it learned that he had filed a human rights complaint against the respondent. Instead, the preponderance of evidence suggested that the complainant had been denied a job offer with the second company because he had failed to successfully complete an oral interview.

The complainant has filed an application for judicial review, contesting the Tribunal's approach to determining whether there had been discrimination in hiring.

Date of decision: 03/04/2002

Member: Shirish P. Chotalia

Employment: Tugboats

Discrimination on the ground of disability

The complainant was employed as a cook-deckhand on a tugboat owned by the respondent and was diagnosed with thoracic outlet syndrome (TOS), which caused him numbness much of the time and pain when he moved his arms and shoulders. The condition was aggravated by such activities as working with his arms elevated or carrying heavy objects. During his fifth leave period, the complainant decided to undergo surgery for his right-side TOS. After the surgery, the complainant experienced some improvement. He made further progress through physiotherapy and his family doctor still hoped he could return to work. Eventually his thoracic surgeon indicated to his employer that the complainant could return to work provided that he could have flexible hours and workload. The surgeon also indicated that the complainant had a worsening problem with left-side TOS and told the employer that it would be unsafe for the complainant to undergo a work trial on a two-person boat. Based on his overall performance and health issues, the respondent terminated the complainant's employment. The complainant alleged discrimination on the ground of disability.

In dismissing the complaint, the Tribunal found that the respondent had accommodated the complainant in a fair and reasonable manner throughout his absences, to the point of undue hardship. The decision to terminate was reasonable, given the complainant's prognosis, his insistence that he would only accept work as a shift deckhand and his pre-surgery performance.

An application for judicial review has been filed with respect to issues of post-termination evidence and individual testing.

Date of decision: 18/04/2002

Member: Anne L. Mactavish

Employment (failure to renew contract): Indian reserve

Discrimination on the ground of sex (pregnancy)

Nancie Martin, an elementary school teacher, complained that she had been discriminated against by her employer when her contract to teach on the respondent's reserve was not renewed for a third year because she was pregnant. The respondent asserted that it was the complainant's performance rather than her pregnancy that prompted its decision not to renew her contract and it put forward considerable evidence of her many professional and personal shortcomings. The Tribunal found this evidence unconvincing.

It determined that Ms. Martin had established a *prima facie* case of discrimination, demonstrating that she was indeed qualified to do the job and that her replacement was no better qualified. It also determined that the respondent had known of the complainant's pregnancy when it decided not to renew her contract and her pregnancy had motivated the band's decision.

The Tribunal ordered the Saulteaux Band Government to stop discriminating against pregnant employees, develop policy measures to prevent further incidents of discrimination on the ground of pregnancy, compensate Ms. Martin for lost wages, pay her an additional $4,000 in special compensation and provide Ms. Martin with a written apology.

Date of decision: 23/04/2002

Member: Roger Doyon

Employment: Broadcasting

Discrimination on the ground of age

The complainant worked as a recruitment officer in the respondent's human resources department. Management decided to reorganize the department, eliminating specialized sections and staffing the department with human resources advisors who would perform a range of duties. However, it was understood that funding cuts would necessitate eventual lay-offs in the department. The complainant began working as a human resources advisor and after a year received an evaluation that found her to be methodical, conscientious and hard-working. According to the evaluator, she also needed to improve her self confidence and her adaptation to her new responsibilities was not yet complete. When the time came to implement the lay-offs, the complainant and two other employees, all in their 40s, were laid off, while younger employees were retained. Prior to the lay-off, a supervisor had evaluated the expertise, versatility and succession potential of the complainant and the other members of her team. The Tribunal found that, while in her chief's view

the complainant had compared unfavourably to one of her colleagues, the chief's view was unfounded, since his decision had been based on an assessment of the relative progress of the complainant and her colleagues, which he could not possibly have based on observations of the two employees.

After considering all the evidence, the Tribunal concluded that the complainant possessed the requisite expertise, knowledge and experience to retain her post as a human resources advisor, and had likely been laid off because of her age. The complaint was therefore upheld, and the Tribunal ordered reinstatement and damages for pain and suffering.

Date of decision: 17/06/2002

Member:
Athanasios D. Hadjis

Employment:
Telecommunications/ broadcasting

Discrimination on the basis of sex (sexual harassment)

The four complainants were employed at the office of a digital television service provider. They alleged that they had been harassed on the ground of sex by a senior manager. The respondent manager did not participate in the hearing.

The Tribunal found that the respondent had persistently and seriously exposed the complainants to unwelcome conduct of a sexual nature, so as to create a hostile work environment. It heard evidence that he had offered to increase one complainant's salary if she slept with him and had arranged for another to accompany him to secluded locations outside the workplace, where he then made sexual overtures and physical advances. The Tribunal heard evidence that he hugged complainants, touched their shoulders, leered at them, attempted to look under their clothing and directed sexual gestures toward them. He also made comments about the complainants' personal lives, made sexual remarks about their appearance and uttered numerous vulgar obscenities in their presence.

The Tribunal ordered the payment of lost wages, expenses for legal fees and medical certificates, damages for pain and suffering, and damages for wilful or reckless conduct. It further ordered the respondent to attend training and counselling sessions on workplace harassment and to write letters of apology. The Tribunal also found that the respondent had discriminated against one of the complainants on the ground of family status by requiring her to work extended hours and not offering reasonable accommodation of her childcare responsibilities.

The respondent has applied for judicial review of this decision on the ground that he did not receive adequate disclosure of the case against him and was thus unable to make an informed decision as to whether to participate in the hearing.

Date of decision: 20/08/2002

Member: J. Grant Sinclair

Disseminating hate messages contrary to s. 13 of the CHRA

The complainant alleged that the respondents maintained a Web site containing material likely to expose homosexuals to hatred or contempt contrary to s. 13 of the CHRA. The pages in question suggested that the world would be better without same-sex couples; that gay couples evoke disgust; that homosexuals have a perverse agenda which advances the legalization of pedophilia; that gay and lesbian educators practise a repugnant lifestyle and are seeking to entice and victimize children; and that the homosexual community wishes to return society to an era where men had sex with boys and animals. The Tribunal found that such comments spoke of extreme ill will, detestation, enmity and contempt towards homosexuals and did not admit of any redeeming qualities of gay men or lesbian women.

In upholding the complaint, the Tribunal noted that the corporate respondent Machiavelli, who was both the registrant of the Web site domain name and the client of the Internet service provider, was a proper co-respondent, being one of a group of persons acting in concert. The Tribunal found that the activity in question satisfied all of the criteria detailed in s. 13: that elements of the telephone system were used to up-load the Web site and to gain access to it, thus involving telephony through a federal telecommunications undertaking; that merely up-loading a Web site qualified as communication under the statute, even though it was necessary for the recipient of the messages to take active steps to access the site; and that the Web site involved "repeated" communication, since it comprised a series of messages as part of a large-scale, public dissemination scheme designed to gain converts. Despite the respondents' arguments to the contrary, the Tribunal found s. 13 to be constitutional, as decided previously by the Supreme Court of Canada, and that various distinguishing aspects of Web site communication and amendments to the Act did not suggest a different result. The Tribunal upheld the complaint and ordered the respondents and those found to have acted in concert with them to cease communicating material of the nature that was before the Tribunal.

the complainant had compared unfavourably to one of her colleagues, the chief's view was unfounded, since his decision had been based on an assessment of the relative progress of the complainant and her colleagues, which he could not possibly have based on observations of the two employees.

After considering all the evidence, the Tribunal concluded that the complainant possessed the requisite expertise, knowledge and experience to retain her post as a human resources advisor, and had likely been laid off because of her age. The complaint was therefore upheld, and the Tribunal ordered reinstatement and damages for pain and suffering.

Date of decision: 17/06/2002

Member:
Athanasios D. Hadjis

Employment:
Telecommunications/ broadcasting

Discrimination on the basis of sex (sexual harassment)

The four complainants were employed at the office of a digital television service provider. They alleged that they had been harassed on the ground of sex by a senior manager. The respondent manager did not participate in the hearing.

The Tribunal found that the respondent had persistently and seriously exposed the complainants to unwelcome conduct of a sexual nature, so as to create a hostile work environment. It heard evidence that he had offered to increase one complainant's salary if she slept with him and had arranged for another to accompany him to secluded locations outside the workplace, where he then made sexual overtures and physical advances. The Tribunal heard evidence that he hugged complainants, touched their shoulders, leered at them, attempted to look under their clothing and directed sexual gestures toward them. He also made comments about the complainants' personal lives, made sexual remarks about their appearance and uttered numerous vulgar obscenities in their presence.

The Tribunal ordered the payment of lost wages, expenses for legal fees and medical certificates, damages for pain and suffering, and damages for wilful or reckless conduct. It further ordered the respondent to attend training and counselling sessions on workplace harassment and to write letters of apology. The Tribunal also found that the respondent had discriminated against one of the complainants on the ground of family status by requiring her to work extended hours and not offering reasonable accommodation of her childcare responsibilities.

The respondent has applied for judicial review of this decision on the ground that he did not receive adequate disclosure of the case against him and was thus unable to make an informed decision as to whether to participate in the hearing.

Date of decision: 20/08/2002

Member: J. Grant Sinclair

Disseminating hate messages contrary to s. 13 of the CHRA

The complainant alleged that the respondents maintained a Web site containing material likely to expose homosexuals to hatred or contempt contrary to s. 13 of the CHRA. The pages in question suggested that the world would be better without same sex couples, that gay couples evoke disgust, that homosexuals have a perverse agenda which advances the legalization of pedophilia, that gay and lesbian educators practise a repugnant lifestyle and are seeking to entice and victimize children and that the homosexual community wishes to return society to an era where men had sex with boys and animals. The Tribunal found that such comments spoke of extreme ill will, detestation, enmity and contempt towards homosexuals and did not admit of any redeeming qualities of gay men or lesbian women.

In upholding the complaint, the Tribunal noted that the corporate respondent Machiavelli, who was both the registrant of the Web site domain name and the client of the Internet service provider, was a proper co-respondent, being one of a group of persons acting in concert. The Tribunal found that the activity in question satisfied all of the criteria detailed in s. 13: that elements of the telephone system were used to up-load the Web site and to gain access to it, thus involving telephony through a federal telecommunications undertaking; that merely up-loading a Web site qualified as communication under the statute, even though it was necessary for the recipient of the messages to take active steps to access the site; and that the Web site involved "repeated" communication, since it comprised a series of messages as part of a large-scale, public dissemination scheme designed to gain converts. Despite the respondents' arguments to the contrary, the Tribunal found s. 13 to be constitutional, as decided previously by the Supreme Court of Canada, and that various distinguishing aspects of Web site communication and amendments to the Act did not suggest a different result. The Tribunal upheld the complaint and ordered the respondents and those found to have acted in concert with them to cease communicating material of the nature that was before the Tribunal.

Date of decision: 28/10/2002

Member: Anne L. Mactavish

Employment: First Nations addiction treatment and rehabilitation centre

Discrimination on the ground of disability/duty to accommodate

Patricia Butler had worked for several years in a daycare centre run in conjunction with the treatment centre when she injured her back in an accident and was off work for several months while recovering. When she returned, the complainant had ongoing difficulties with her back and was unable to lift children other than small infants. About a year after she returned to work, there was a change in the treatment centre's senior management. When the new executive director became aware of the complainant's back injury and her limited ability to lift children, she became concerned about the children's safety and about the complainant's inability to help evacuate the children in the event of a fire or other emergency. She therefore arranged for the complainant to try alternate positions around the treatment centre, but the complainant either had no interest in these jobs or found them unsuitable given her injury. Eventually, the executive director informed the complainant that she would not be able to work in the daycare centre unless she provided medical evidence that she was fit for work. The complainant obtained a note from a health care practitioner, but never provided it to the executive director. Ms. Butler never returned to work at the centre and launched a human rights complaint alleging that her employment with the centre had been terminated because of a perceived disability.

The Tribunal found that the executive director had acted in good faith in raising the safety concerns associated with the complainant's working in the daycare centre (i.e., inability to lift children safely or respond to an emergency). It considered her insistence on medical information prior to reintegrating the complainant to the daycare an eminently reasonable next step in the accommodation process. The Tribunal concluded that, by failing to provide this information, the complainant had failed in her duty to facilitate accommodation. The Tribunal therefore dismissed the complaint.

Date of decision: 26/11/2002

Member:
Athanasios D. Hadjis

Employment: Canada Post

Discrimination by harassment on the grounds of national or ethnic origin and sex, contrary to s. 14 of the CHRA

Carol Rampersadsingh, a Trinidadian of East Indian origin, alleged that her co-worker Dwight Wignall had discriminated against her by harassing her on the grounds of national or ethnic origin and sex, in contravention of s. 14 of the CHRA. The complainant and respondent were employed as postal workers at a mail facility. Over the course of two evening shifts, Mr. Wignall directed racial slurs at the complainant and ridiculed her for colouring her hair blonde. He also made comments about her appearance that disparaged her sexual attractiveness. Other comments suggested that some physical harm would befall the complainant. But the Tribunal found that these were not sexual in nature and that they formed part of the reciprocal jousting banter that passed between the parties during the first shift they worked together.

To substantiate a complaint of harassment, the complainant must show that the respondent ought to have known his behaviour was unwelcome. The Tribunal found that, on the first shift, the respondent had no basis for perceiving that his comments were unwelcome. On the second shift, however, the respondent's comments noticeably upset the complainant. Nevertheless, the Tribunal held that any offensive, unwelcome comments made by the respondent did not constitute conduct of sufficient severity or persistence as to create a hostile or poisoned work environment. Among the factors considered in its decision were the facts that the alleged harassment was limited to offensive language (jokes, insults and slurs), that the complainant was not in a relationship of subordination to the respondent and that the parties worked in a large facility with hundreds of other employees.

The events in question took place on two consecutive evenings late in November 1995 and the parties had almost no contact after that. Although the respondent may subsequently have engaged in immature taunting behaviour in a few isolated encounters, the behaviour had neither sexual nor racial overtones. The Tribunal dismissed the complaint.

Date of decision: 28/10/2002

Member: Anne L. Mactavish

Employment: First Nations addiction treatment and rehabilitation centre

Discrimination on the ground of disability/duty to accommodate

Patricia Butler had worked for several years in a daycare centre run in conjunction with the treatment centre when she injured her back in an accident and was off work for several months while recovering. When she returned, the complainant had ongoing difficulties with her back and was unable to lift children other than small infants. About a year after she returned to work, there was a change in the treatment centre's senior management. When the new executive director became aware of the complainant's back injury and her limited ability to lift children, she became concerned about the children's safety and about the complainant's inability to help evacuate the children in the event of a fire or other emergency. She therefore arranged for the complainant to try alternate positions around the treatment centre, but the complainant either had no interest in these jobs or found them unsuitable given her injury. Eventually, the executive director informed the complainant that she would not be able to work in the daycare centre unless she provided medical evidence that she was fit for work. The complainant obtained a note from a health care practitioner, but never provided it to the executive director. Ms. Butler never returned to work at the centre and launched a human rights complaint alleging that her employment with the centre had been terminated because of a perceived disability.

The Tribunal found that the executive director had acted in good faith in raising the safety concerns associated with the complainant's working in the daycare centre (i.e., inability to lift children safely or respond to an emergency). It considered her insistence on medical information prior to reintegrating the complainant to the daycare an eminently reasonable next step in the accommodation process. The Tribunal concluded that, by failing to provide this information, the complainant had failed in her duty to facilitate accommodation. The Tribunal therefore dismissed the complaint.

Date of decision: 26/11/2002

Member:
Athanasios D. Hadjis

Employment: Canada Post

Discrimination by harassment on the grounds of national or ethnic origin and sex, contrary to s. 14 of the CHRA

Carol Rampersadsingh, a Trinidadian of East Indian origin, alleged that her co-worker Dwight Wignall had discriminated against her by harassing her on the grounds of national or ethnic origin and sex, in contravention of s. 14 of the CHRA. The complainant and respondent were employed as postal workers at a mail facility. Over the course of two evening shifts, Mr. Wignall directed racial slurs at the complainant and ridiculed her for colouring her hair blonde. He also made comments about her appearance that disparaged her sexual attractiveness. Other comments suggested that some physical harm would befall the complainant. But the Tribunal found that these were not sexual in nature and that they formed part of the reciprocal jousting banter that passed between the parties during the first shift they worked together.

To substantiate a complaint of harassment, the complainant must show that the respondent ought to have known his behaviour was unwelcome. The Tribunal found that, on the first shift, the respondent had no basis for perceiving that his comments were unwelcome. On the second shift, however, the respondent's comments noticeably upset the complainant. Nevertheless, the Tribunal held that any offensive, unwelcome comments made by the respondent did not constitute conduct of sufficient severity or persistence as to create a hostile or poisoned work environment. Among the factors considered in its decision were the facts that the alleged harassment was limited to offensive language (jokes, insults and slurs), that the complainant was not in a relationship of subordination to the respondent and that the parties worked in a large facility with hundreds of other employees.

The events in question took place on two consecutive evenings late in November 1995 and the parties had almost no contact after that. Although the respondent may subsequently have engaged in immature taunting behaviour in a few isolated encounters, the behaviour had neither sexual nor racial overtones. The Tribunal dismissed the complaint.

Rulings on preliminary and interim motions and objections

In addition to its decisions on the merits of complaints, the Tribunal delivered 23 decisions on procedural, evidentiary or jurisdictional issues, often referred to as preliminary and interim rulings. As noted previously, the incidence of pre-hearing and interim motions is rising, and these have begun to account for a significant proportion of the Tribunal's workload. Among the issues addressed in these rulings were undue delays in the proceedings, amendments to the complaint, challenges to the jurisdiction of the Tribunal and objections relating to the legal effect of a previous determination in respect of the matter at issue.

There were two noteworthy trends among the 2002 motions. The first is a decline in the number of respondents seeking adjournments or stays in the proceedings on the ground that the Tribunal lacked the independence and impartiality to adjudicate fairly. The incidence of such motions had soared when the Federal Court of Canada upheld Bell Canada's challenge in 2000, and the decline in 2002 is likely attributable to the endorsement of the current statutory scheme implicit in the Federal Court of Appeal's reversal in May 2001 of the Trial Division's decision. Motions seeking stays or adjournments on independence grounds have not ended entirely, however, because the Supreme Court of Canada granted leave in December 2001 to hear an appeal of the Federal Court of Appeal's reversal in the Bell Canada challenge. Such motions are therefore expected to continue until the Supreme Court resolves the issue definitively in 2003.

The second trend is an increase in motions seeking either (1) the disclosure of the complainant's medical records (including psychological records) or (2) an order obliging the complainant to submit to an independent medical examination. Motions of this kind obliged the Tribunal to reconcile the privacy interests of the complainant with the respondent's right to answer the case against it.

Pay equity update

Hearings continued in two of the Tribunal's three major pay equity cases throughout most of 2002. These cases continued to consume a disproportionate share of Tribunal resources. Meanwhile, the parties to *Public Service Alliance of Canada (PSAC)* v. *Government of the Northwest Territories* reached a settlement in June.

Nearly a decade after it began, the Tribunal's longest-running case, *PSAC* v. *Canada Post Corporation* (Schecter, Leighton and Rayner), wound down this year as both sides finished presenting their evidence. Final arguments are expected to be heard early in 2003.

Date referred: 30/03/1992

Number of hearing days in 2002: 26

Number of hearing days to date: 400

In *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al.* v. *Bell Canada* (Sinclair and Deschamps), hearings continued throughout 2002 and the Tribunal issued its sixth and seventh procedural rulings in the case. The CTEA withdrew its complaint against Bell Canada on October 22, 2002. But the complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action continued to stand, and further hearing days have been scheduled for 2003. Hearings in this case are expected to continue for a further two to three years.

Date referred: 04/06/1996

Number of hearing days in 2002: 46

Number of hearing days to date: 123

In *PSAC* v. *Government of the Northwest Territories* (Groarke, Hadjis and Théberge), more than 13 years after the public service union filed its complaint against the Government of the Northwest Territories and five years after the case was referred to the Tribunal, the territorial government acknowledged that employees in female-dominated occupational groups had received less in wages than employees in male-dominated occupational groups performing work of equal value. A settlement was reached on June 25, 2002, based on a mutually acceptable method of calculating wages and payment for providing redress to the employees affected by the complaint.

Date referred: 29/05/1997

Number of hearing days in 2002: 3

Total number of hearing days: 106

Pay equity update

Hearings continued in two of the Tribunal's three major pay equity cases throughout most of 2002. These cases continued to consume a disproportionate share of Tribunal resources. Meanwhile, the parties to *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories* reached a settlement in June.

Nearly a decade after it began, the Tribunal's longest-running case, *PSAC v. Canada Post Corporation* (Schecter, Leighton and Rayner), wound down this year as both sides finished presenting their evidence. Final arguments are expected to be heard early in 2003.

Date referred: 30/03/1992

Number of hearing days in 2002: 26

Number of hearing days to date: 400

In *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada* (Sinclair and Deschamps), hearings continued throughout 2002 and the Tribunal issued its sixth and seventh procedural rulings in the case. The CTEA withdrew its complaint against Bell Canada on October 22, 2002. But the complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action continued to stand, and further hearing days have been scheduled for 2003. Hearings in this case are expected to continue for a further two to three years.

Date referred: 04/06/1996

Number of hearing days in 2002: 46

Number of hearing days to date: 123

In *PSAC v. Government of the Northwest Territories* (Groarke, Hadjis and Theberge), more than 13 years after the public service union filed its complaint against the Government of the Northwest Territories and five years after the case was referred to the Tribunal, the territorial government acknowledged that employees in female-dominated occupational groups had received less in wages than employees in male-dominated occupational groups performing work of equal value. A settlement was reached on June 25, 2002, based on a mutually acceptable method of calculating wages and payment for providing redress to the employees affected by the complaint.

Date referred: 29/05/1997

Number of hearing days in 2002: 3

Total number of hearing days: 106

Judicial review by the Federal Court

In 2002, the Federal Court Trial Division reviewed four decisions of the Tribunal. One of these review proceedings dealt with a procedural matter arising from an earlier judicial review and three others set aside the original rulings of the Tribunal. The Federal Court of Appeal rendered one decision on appeal from the Trial Division's review of a Tribunal ruling and upheld the original determination of the Tribunal.

Date of Tribunal decision: 26/06/1998

In 1998, the Tribunal ordered the respondent to pay the complainant a "gross-up" sum to compensate her "from the date of the discriminatory practice" for the adverse income tax consequences of receiving a lump sum award for lost wages. The Tribunal reserved jurisdiction to hear submissions on the issue if the parties were unable to agree on a figure. The respondent sought judicial review of the Tribunal decision in the Federal Court, and in a 2000 decision, the Court varied, among other things, the gross-up award, on consent, by changing the start date to the day the wage loss actually began. The Court also directed that all the awards, as varied, should be implemented as soon as practicable and that it could be spoken to if difficulties arose. A dispute subsequently emerged in relation to the gross-up amount, prompting the respondent to seek direction from the Court.

Date of Federal Court decision: 12/06/2002

The Court noted that (i) the Tribunal had specifically reserved jurisdiction in relation to the gross-up; (ii) the Court's 2000 decision did not invalidate the Tribunal's retention of jurisdiction in relation to the gross-up (but rather only changed the commencement date); and (iii) the dispute in question appeared to relate to whether the gross-up applied to the interest award, something that was not raised in the earlier Court proceedings. The Court concluded that the dispute was not one of the issues contemplated to be resolved by the Court in its 2000 decision, and consequently the Tribunal had the jurisdiction to deal with it. The respondent has commenced new proceedings in the Federal Court challenging the jurisdiction of the Tribunal to resolve the issue.

Date of Tribunal ruling: 29/04/2002

Several days into the hearing of this case before the Tribunal, the Canadian Human Rights Commission brought a motion seeking the disqualification of the member hearing the matter on the grounds of bias. When the Tribunal denied the motion, the Commission sought judicial review of this decision. When the Tribunal refused to adjourn pending the disposition of the judicial review application, the Commission asked the Court to stay the Tribunal proceedings.

Date of Federal Court decision: 13/05/2002

In deciding the application, the Court noted first that a serious issue was at stake; the Court's review of the transcript revealed four occasions when the complainant was denied the opportunity

to make submissions, 294 apparent interventions by the Tribunal during the cross-examination of the complainant, and a remark made by the Tribunal suggesting a comparison of the complainant to a figure publicly accused of terrorist acts. The Court noted further that obliging the complainant and the Commission to proceed with a hearing before a member whose conduct suggested a lack of impartiality could only create irreparable harm, i.e., harm that could not be corrected by a subsequent decision once it appeared that the process had been seriously affected. Finally, the Court noted that the public interest did not require the Commission to proceed with a hearing that might later prove invalid were the Court ultimately to decide that there had been an apprehension of bias on the part of the Tribunal. The Court granted the stay, noting that the issue of bias took precedence over the public interest in proceeding with the hearing.

Date of Tribunal ruling:17/04/2001

The complainant alleged that the House of Commons discriminated against him on the basis of his race, colour and ethnic or national origin when it discontinued his employment. The respondents challenged the jurisdiction of the Tribunal to hear the complaint, asserting that parliamentary privilege exempted them from the application of the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal dismissed the objection, as did the Trial Division of the Federal Court.

Date of Federal Court of Appeal decision: 28/11/2002

Acknowledging that the Courts are barred from inquiring into questions that fall within the necessary sphere of matters that make the continued dignity and integrity of the House of Commons possible, the majority of the Federal Court of Appeal observed that this privilege extends only to matters that are necessary for the proper functioning of the legislature. Determining whether a given parliamentary power should be eligible for privileged status must be based on both its existence and its exercise, the Court said. The majority of judges concluded that the scope of the privilege claimed with respect to management of staff "...does not extend to an exercise of managerial powers involving human rights violations as presently alleged, which in fact, if proven, diminish the dignity and integrity of the House without improving its functioning." They also held that the *Parliamentary Employees Staff Relations Act* (PESRA) did not trump the *Canadian Human Rights Act* (CHRA), which had a broader focus than PESRA, as it forbade a variety of discriminatory practices (not solely employment-related) on a wide range of prohibited grounds. To override the application of the quasi-constitutional CHRA, the Court concluded, Parliament would have had to make a clear pronouncement to this effect in the PESRA, which it had not done. The appeal was dismissed. Justice Rothstein agreed with the result, but for different reasons. The respondents have sought leave to appeal this decision to the Supreme Court of Canada.

Date of Tribunal decision: 01/02/2002

The Tribunal had upheld the complaint and ordered the respondent to pay damages for lost wages, but refused to order the payment of non-pecuniary damages for hurt feelings and loss of

self-respect because the complainant's testimony failed to convince the Tribunal that he had suffered such damages. Indeed, the Tribunal noted that the complainant's testimony "had not shown that he had suffered moral damages." The Canadian Human Rights Commission sought judicial review of the refusal to grant this award.

Date of Federal Court decision: 09/12/2002

The Court noted that while the legislation grants the Tribunal discretion in the awarding of the various remedies (where the complaint is substantiated), such discretion must be exercised judicially and in light of the evidence before the Tribunal. The Court found that the Tribunal had provided no reasons for refusing to make the hurt feelings award. Moreover, nothing in the complainant's testimony offered a rationale for the decision. The Court concluded that an unexplained refusal to consider compensation for hurt feelings, despite uncontradicted evidence that the complainant suffered prejudice in this regard, constituted an unreasonable exercise of discretion. The Court returned the matter to the Tribunal to be determined by a different panel.

Date of Tribunal ruling: 30/08/2000

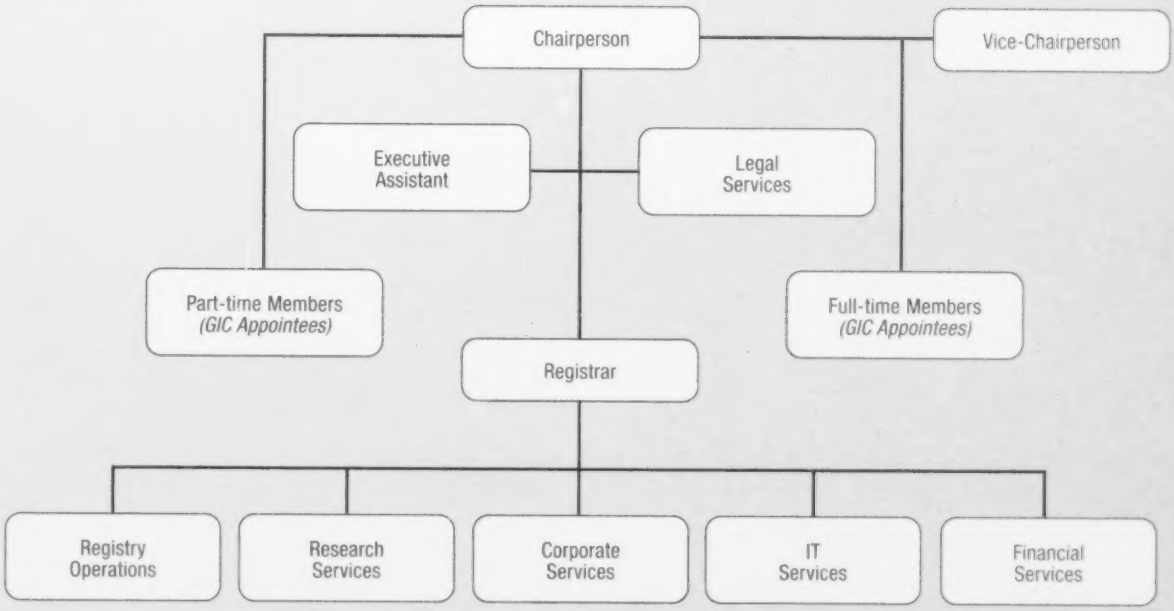
This case involved a review of a Tribunal ruling denying a motion by the Canadian Human Rights Commission to amend certain of the pay equity complaints against Bell Canada. While the complaints giving rise to the inquiry were still before the Canadian Human Rights Commission, three of them were amended. The Commission's investigation reports incorporated the amendments, but when the Commission referred the complaints to the Tribunal, two of the three retained their unamended form. During the Tribunal hearing, the Commission brought a motion requesting the replacement of the unamended versions with the amended versions. The Tribunal held that it did not have jurisdiction to grant the request. The Commission sought judicial review of this decision.

Date of Federal Court decision: 11/07/2002

The Federal Court decision noted that an earlier decision of the Federal Court of Appeal had found that the unamended complaints had been referred to the Tribunal by mistake, that the mistake had not caused any prejudice to the respondent, and that the mistake could be easily corrected before the Tribunal. The Court then noted that the Tribunal had the jurisdiction to amend a deficient complaint at any time to bring the complaint into conformity with the nature of the proceedings before it. It also found that the Commission's request to amend was logical, given that at any time, the Commission could have referred the amended complaints to the Tribunal for inquiry. Acknowledging that the amended complaints were broader in scope than the original ones, the Court found that they had the same purpose (to achieve pay equity between certain groups of respondent employees) and concluded that the Commission's motion to amend was an attempt to rectify an obvious error, rather than to introduce wholly new complaints into a proceeding in midstream. The Court directed the Tribunal to allow the amendments.

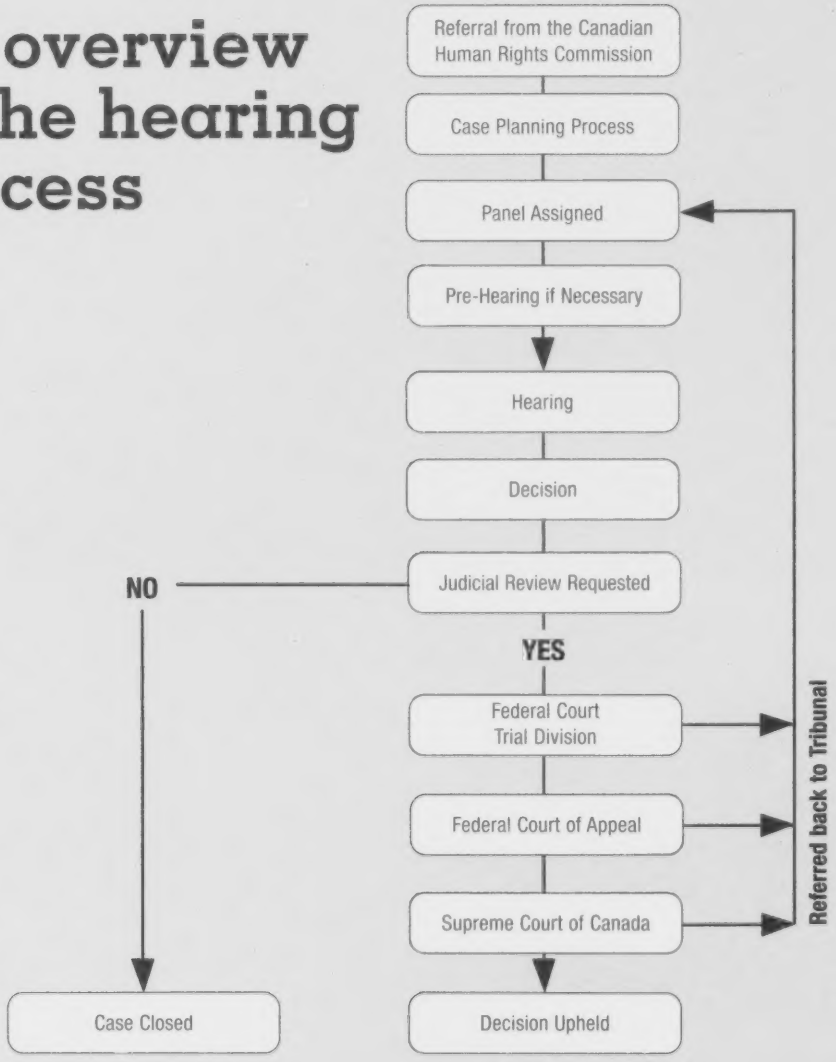
Appendix 1

Organization chart



Appendix 2

An overview of the hearing process



The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of the Crown Attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

Referral by the Canadian Human Rights Commission

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks of the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

Mediation

In 2001, the Tribunal ceased its mediation services due to concerns that the public education aspect of its mandate was not being realized through settlement of cases on a confidential basis. The Tribunal continues to examine the advisability of the Canadian Human Rights Tribunal offering mediation services within the context of the *Canadian Human Rights Act*.

Hearings

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide a case. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.

During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 8 to 10 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The panel sits in judgement, deciding the case impartially. After hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the

meaning of the Act. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision by the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgement either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgement. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgement on the case.

Appendix 3

Canadian Human Rights Tribunal members

Full-time members

Anne L. Mactavish
Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was acting President of the Panel in 1995 and President in 1996, before her appointment as Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

J. Grant Sinclair, Q.C.
Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Canadian Human Rights Tribunal members

Full-time members

Anne L. Mactavish
Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was acting President of the Panel in 1995 and President in 1996, before her appointment as Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

J. Grant Sinclair, Q.C.
Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Paul Groarke

A member of the Tribunal since 1995, Dr. Paul Groarke became a full-time member in 2002. Since being admitted to the Alberta Bar in 1981, he has acted in a variety of criminal, civil and appellate matters. Currently on leave of absence from St. Thomas University in Fredericton, New Brunswick, Dr. Groarke is an Assistant Professor in the Department of Criminology and Criminal Justice. He has had a long-standing interest in human rights issues in the international arena and has authored numerous articles, publications and reports on a range of topics in his areas of expertise.

Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Until he became a full-time member, he practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal and became a full-time member in 2002.

Part-time members

Shirish P. Chotalia
Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B. from the University of Alberta in 1986 and an LL.M. from the same university in 1991. She was admitted to the Alberta Bar in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998 and reappointed in 2002. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

Pierre Deschamps
Quebec

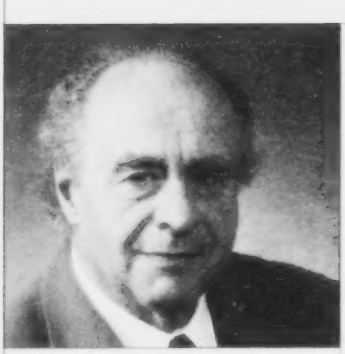
Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the Université de Montréal in 1972. He is an assistant professor in the Faculty of Law at McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999 and reappointed in 2002.

Reva Devins
Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment. Ms. Devins was reappointed to the Tribunal in 2002.

Michel Doucet
New Brunswick

Michel Doucet was appointed to the Tribunal as a part-time member in 2002. He obtained a degree in political science from the Université de Moncton and a law degree (common law program) from the University of Ottawa. He acquired his LL.M. from Cambridge University in England. Mr. Doucet teaches at the Law School at the Université de Moncton and is an associate with the Atlantic Canada law firm of Patterson Palmer.



Roger Doyon
Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and in the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Sandra Goldstein
Ontario

Sandra Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, Ontario, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the Canadian Human Rights Commission, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity. Ms. Goldstein's three-year term ended in February 2002.

Claude Pensa, Q.C.
Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.

Eve Roberts, Q.C.
Newfoundland and Labrador

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998 and reappointed in 2002. Mrs. Roberts was called to the Alberta Bar in 1965 and to the Newfoundland Bar in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar

Michael Glynn

Manager, Registry Operations

Gwen Zappa

Counsel

Greg Miller

Executive Assistant

Monique Groulx

Registry Officers

Linda Barber
Diane Desormeaux
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Registry Officer — Equal Pay

Nicole Bacon

Administrative and Hearings Assistant

Francine Desjardins-Gibson

Network and Systems Administrator

Julie Sibbald

Data Entry Assistant

Alain Richard

Information and Communications Officer

Ramona Jauneika-Devine

Corporate Services Officer

Bernard Fournier

Administrative Assistants

Thérèse Roy
Jacquelin Barrette

Chief, Financial Services

Doreen Dyet

Analyst, Financial Services

Nancy Hodgson-Grey

Tribunal contact information

Michael Glynn
Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel 2002

Canada

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les activités ayant donné lieu aux plaintes enfreignent la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), qui vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a contrevenu à la loi.

La LCDP s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou ayant trait à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous régime fédéral comptant plus de 100 employés. Ce sont les membres du Tribunal canadien des droits de la personne qui siègent au sein du Tribunal de l'équité en matière d'emploi constitué au besoin.

Le 31 mars 2003

L'honorable Dan Hays, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2002 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente,

Anne L. Mactavish

Le 31 mars 2003

L'honorable Peter Milliken, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 2002 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente,

Anne L. Mactavish

Table des matières

Message de la présidente 1
Protection des droits de la personne : où en sommes-nous? 2
Améliorer le fonctionnement du Tribunal 2
Allégations de partialité institutionnelle – rapport d'étape 3
Rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : dans l'attente d'une réponse 3
Tenir le public informé 4
Services financiers et services de ressources humaines 5
Initiatives pangouvernementales 5
Modernisation de la fonction de contrôleur 5
Initiative d'amélioration des services 6

Faits nouveaux et tendances nouvelles 7
Charge de travail du Tribunal 7
Cas de déficience 7
Équité en matière d'emploi 7
Augmentation du nombre de requêtes préliminaires : de quoi s'agit-il? 8

Affaires 9
Décisions rendues par le Tribunal 10
Décisions sur des requêtes préliminaires et interlocutoires et objections 20
Mise à jour sur la parité salariale 21
Contrôle judiciaire par la Cour fédérale 22

Annexe 1 : Organigramme 25

Annexe 2 : Aperçu de la procédure d'audience 26

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 29

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 34

Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal 35

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de cat HR61-2002
ISBN 0-662-67142-2
Tribunal canadien des droits de la personne/Rapport annuel 2002

Message de la présidente

Pour la deuxième année consécutive, la Commission canadienne des droits de la personne a saisi le Tribunal de beaucoup plus d'affaires à instruire qu'auparavant. On a pu observer également une augmentation notable du taux de règlement. Les règlements de dernière minute continuent à poser d'importantes difficultés au Tribunal, dont les membres s'efforcent de s'assurer que les ressources sont réparties de façon efficiente et efficace. La nomination de deux nouveaux membres à temps plein s'est révélée fort utile à cet égard.

Il semble peu probable que l'on s'attache prochainement à prendre des mesures pour mettre en œuvre les recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En l'absence de changements législatifs, le Tribunal a entrepris un examen des moyens qui pourraient accélérer de façon appréciable la procédure de traitement des plaintes.

La question de l'indépendance et de l'impartialité du Tribunal canadien des droits de la personne demeure préoccupante. Bien que la Cour d'appel fédérale ait statué que le Tribunal était suffisamment indépendant à la fois du gouvernement et de la Commission canadienne des droits de la personne pour offrir aux Canadiennes et aux Canadiens des audiences équitables et impartiales, la Cour suprême du Canada a autorisé à interjeter appel de cette décision. Elle a entendu l'appel en janvier et nous espérons que 2003 livrera une réponse finale à la question de l'indépendance.

Il va sans dire que, dans ce contexte, l'issue ultime de la contestation judiciaire de Bell Canada demeure inconnue. Mais il est clair que le Tribunal continuera de fonctionner dans un climat d'incertitude jusqu'à ce que la Cour suprême tranche la question. Cette incertitude ne peut que miner la crédibilité du Tribunal canadien des droits de la personne et n'aide pas non plus à améliorer la confiance du public dans l'institution.

Comme je le répète depuis plusieurs années, les Canadiennes et les Canadiens qui sont parties à une procédure devant le Tribunal canadien des droits de la personne ont le droit de compter sur un tribunal indépendant et impartial pour entendre leur cause. La seule façon de mettre un terme rapidement et avec certitude aux préoccupations concernant l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal consiste à prendre des mesures législatives.

Anne L. Mactavish

Le Tribunal a connu une année remarquablement productive en 2002, malgré l'attente des décisions judiciaires et politiques qui auront d'importantes conséquences sur ses activités. Il a accueilli deux membres à temps plein, rendu 12 décisions et 23 décisions sur requête, effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle, publié un guide décrivant le fonctionnement du Tribunal pour les profanes, restructuré ses fonctions en matière de finances et de ressources humaines et élaboré un plan pour moderniser la fonction de contrôleur.

Le Tribunal a poursuivi ses activités dans un climat d'incertitude pour la deuxième année consécutive, dans l'attente, d'une part, d'une directive émanant du ministère de la Justice en réponse aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et, d'autre part, d'une réponse définitive des tribunaux sur la question de savoir s'il est suffisamment indépendant pour rendre des décisions équitables et impartiales. Entre-temps, le nombre de dossiers dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne a largement fluctué et le taux de règlement des dossiers renvoyés au Tribunal demeure à un niveau record.

Malgré une baisse du nombre d'affaires donnant lieu à une audience, le volume de requêtes préliminaires s'accroît. Il s'ensuit que les tribunaux passent proportionnellement plus de temps à délibérer et à rendre des décisions sur la procédure et moins de temps à analyser le bien-fondé des plaintes. Curieusement cependant, un récent sondage indique que les avocats – soit les personnes qui sont à l'origine de ces requêtes portant sur la procédure – se disent mécontents de la quantité de temps perdu en querelles de procédure avant le début des audiences.

Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Deux membres à temps plein du Tribunal se sont joints à la présidente et au vice-président du Tribunal au début de 2002, ce qui a grandement amélioré l'efficience de l'organisme dans la gestion des dossiers et l'établissement de son calendrier. Le Tribunal a été en mesure de procéder plus rapidement puisqu'il dispose toujours d'un membre à temps plein chargé d'acheminer les dossiers dans le système. Précisons cependant que la baisse du nombre de renvois, lequel est de 40 p. 100 inférieur à 2001, a allégé la charge de travail du Tribunal et permet difficilement d'évaluer véritablement l'efficacité du nouveau système. Selon la Commission

Protection des droits de la personne : où en sommes-nous?

Le Tribunal a connu une année remarquablement productive en 2002, malgré l'attente des décisions judiciaires et politiques qui auront d'importantes conséquences sur ses activités. Il a accueilli deux membres à temps plein, rendu 12 décisions et 23 décisions sur requête, effectué un sondage sur la satisfaction de la clientèle, publié un guide décrivant le fonctionnement du Tribunal pour les profanes, restructuré ses fonctions en matière de finances et de ressources humaines et élaboré un plan pour moderniser la fonction de contrôleur.

Le Tribunal a poursuivi ses activités dans un climat d'incertitude pour la deuxième année consécutive, dans l'attente, d'une part, d'une directive émanant du ministère de la Justice en réponse aux recommandations du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et, d'autre part, d'une réponse définitive des tribunaux sur la question de savoir s'il est suffisamment indépendant pour rendre des décisions équitables et impartiales. Entre-temps, le nombre de dossiers dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne a largement fluctué et le taux de règlement des dossiers renvoyés au Tribunal demeure à un niveau record.

Malgré une baisse du nombre d'affaires donnant lieu à une audience, le volume de requêtes préliminaires s'accroît. Il s'ensuit que les tribunaux passent proportionnellement plus de temps à délibérer et à rendre des décisions sur la procédure et moins de temps à analyser le bien-fondé des plaintes. Curieusement cependant, un récent sondage indique que les avocats – soit les personnes qui sont à l'origine de ces requêtes portant sur la procédure – se disent mécontents de la quantité de temps perdu en querelles de procédure avant le début des audiences.

Améliorer le fonctionnement du Tribunal

Deux membres à temps plein du Tribunal se sont joints à la présidente et au vice-président du Tribunal au début de 2002, ce qui a grandement amélioré l'efficience de l'organisme dans la gestion des dossiers et l'établissement de son calendrier. Le Tribunal a été en mesure de procéder plus rapidement puisqu'il dispose toujours d'un membre à temps plein chargé d'acheminer les dossiers dans le système. Précisons cependant que la baisse du nombre de renvois, lequel est de 40 p. 100 inférieur à 2001, a allégé la charge de travail du Tribunal et permet difficilement d'évaluer véritablement l'efficacité du nouveau système. Selon la Commission

canadienne des droits de la personne, plus de 100 nouveaux dossiers devraient être renvoyés au Tribunal l'an prochain, ce qui lui permettra de mieux évaluer son nouveau système de gestion des dossiers.

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en 1998 ont habilité la présidente du Tribunal à adopter des règles de procédure pour régir la conduite des audiences du Tribunal. La version provisoire des règles présentée en 1999 visait à éliminer les impasses, en permettant à l'audience d'aller à l'essentiel et en réduisant le plus possible les ajournements. Ces règles favorisent la divulgation de la preuve et la détermination de tous les enjeux bien avant l'audience. Il ressort des trois années d'essai que les règles réduisent les problèmes logistiques liés à la divulgation de la preuve et facilitent le traitement rapide et harmonieux des requêtes portant sur le fond et sur la procédure. Au début de 2002, le Tribunal a par conséquent présenté les règles au ministère de la Justice pour examen et publication éventuelle dans la *Gazette du Canada*. Avant leur approbation, toutefois, un sondage sur la satisfaction de la clientèle mené à l'automne de 2002 à la demande du Tribunal (voir la section intitulée « Initiative d'amélioration des services ») a mis au jour des lacunes qui n'avaient pas été perçues auparavant. La présidente a convoqué une table ronde avec les avocats qui plaident régulièrement devant le Tribunal pour recueillir leur point de vue sur le mode de fonctionnement des règles. Fort de cette opinion supplémentaire, le Tribunal envisage de perfectionner encore les règles en 2003.

Allégations de partialité institutionnelle – rapport d'étape

En janvier 2003, la Cour suprême du Canada a entendu la demande de Bell Canada alléguant que certaines dispositions de la LCDP nuisent à l'indépendance et à l'impartialité institutionnelles du Tribunal. La Cour d'appel fédérale avait rejeté une demande similaire en 2001. Nombre d'affaires ont été ajournées indéfiniment en novembre 2000 lorsque la Section de première instance de la Cour fédérale a statué que le Tribunal ne pouvait rendre un jugement indépendant étant donné qu'il était lié par les directives d'interprétation émises par la Commission canadienne des droits de la personne. La Cour a également statué que l'indépendance institutionnelle du Tribunal était sapée par l'article de la Loi qui confère au président du Tribunal le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal qui expire au cours d'une audience à laquelle il participe, afin de lui permettre de terminer l'audition de la cause.

On ne s'attend pas à une décision finale de la Cour suprême avant l'été. Le Tribunal se retrouve donc essentiellement dans la même situation qu'à la fin de 2002, soit 12 mois plus tôt, c'est-à-dire qu'il siège dans un climat d'incertitude qui nuit à sa crédibilité en tant qu'institution publique. Bien que le ministère de la Justice soit intervenu dans le dossier dont est saisie la Cour suprême pour défendre la Loi, le Tribunal demeure d'avis que la façon la plus efficace de mettre fin aux préoccupations concernant son indépendance et son impartialité institutionnelles consiste à prendre des mesures législatives.

Rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : dans l'attente d'une réponse

Deux ans et demi après que le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a recommandé des changements radicaux dans la façon dont le gouvernement fédéral fait respecter les

droits de la personne, le Tribunal n'a pas encore reçu la réponse du ministère de la Justice. Le rapport intitulé *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision* recommandait une nouvelle procédure pour résoudre les différends en matière de droits de la personne, en vue de « mettre fin au monopole de la Commission en matière de traitement des plaintes ». Présidé par l'honorable Gérard La Forest, ancien juge de la Cour suprême du Canada, le Comité de révision proposait que l'on mette à la disposition des plaignants une aide juridique publique leur permettant d'adresser leur plainte directement au Tribunal. Il recommandait que la Commission cesse d'enquêter sur les plaintes et confiait plutôt la présélection des plaignants et la phase d'enquête au Tribunal. Au dire du Comité de révision, les changements élimineraient la possibilité de « conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission ».

Des changements de cette envergure transformeraient de façon appréciable la structure et la fonction du Tribunal. Non seulement l'augmentation du nombre de dossiers nécessiterait la nomination d'un plus grand nombre de membres, mais le Tribunal serait également contraint d'accroître sa capacité de recherche et d'administration. En outre, il lui faudrait mettre au point de nouvelles méthodes de fonctionnement, y compris un nouveau système de gestion des dossiers. L'an dernier, on a beaucoup travaillé à la mise en œuvre des recommandations du Comité de révision. En mai 2002, le ministre de la Justice a annoncé qu'il envisageait de présenter des modifications à la Loi à l'automne 2002. Toutefois, ces modifications n'ont pas encore été apportées. Le Tribunal demeure prêt à mettre en œuvre un nouveau système dès que les modifications seront apportées, puis approuvées par le Parlement.

Le Tribunal demeure prêt à mettre en œuvre un nouveau système dès que les modifications seront apportées, puis approuvées par le Parlement.

Dans l'attente d'une réponse du ministère de la Justice aux recommandations, le Tribunal continue à examiner différents modèles de gestion des dossiers. De nombreuses instances ont été aux prises avec les mêmes problèmes que ceux soulevés par le Comité de révision. En mai dernier, le procureur général de la Colombie-Britannique a apporté des modifications au code des droits de la personne de la province qui éliminent la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique et rendent le tribunal provincial des droits de la personne directement responsable de la réception des dossiers, de la médiation et du règlement des dossiers. Le procureur général entendait ainsi restaurer la confiance du public dans le système de protection des droits de la personne en accélérant le traitement des plaintes et en rendant la procédure plus accessible, juste et abordable. La nouvelle procédure en vertu de la *Loi sur les droits de la personne de la Colombie-Britannique* est entrée en vigueur le 1er janvier 2003. Le Tribunal suivra de près la situation en Colombie-Britannique au cours de l'année à venir pour évaluer la procédure et en tirer les leçons qui s'imposent afin de mettre en œuvre un système fédéral au moment voulu.

Tenir le public informé

Donnant suite aux plaintes du public concernant le caractère inadéquat de son moteur de recherche, le Tribunal a fait appel à un fournisseur de services Internet capable de prendre en charge un moteur de recherche plus rapide et plus puissant. Le Tribunal a donc restructuré son site en 2002, en s'appuyant sur

les lignes directrices du gouvernement sur la présentation uniforme de même que sur un sondage sur la satisfaction de la clientèle effectué via le site Web. Le site remanié sera opérationnel au début de 2003. Conscient des besoins particuliers du milieu juridique, le Tribunal a adopté un nouveau format pour la classification et le recensement de ses décisions sur requête et de ses décisions dans le Web en vue de simplifier l'accès à ces ressources. Une section sur les affaires en cours est mise à jour régulièrement. Elle renferme des liens menant aux décisions sur requête et aux décisions à mesure qu'elles sont rendues. Le nouveau moteur de recherche permet également de rechercher les décisions par mot-clé (voir www.chrt-tcdp.gc.ca/decisions).

En juin 2002, le Tribunal a publié *Comment s'y retrouver?*, un guide s'adressant aux profanes qui décrit la procédure du Tribunal lorsqu'il est saisi d'une plainte par la Commission canadienne des droits de la personne. Le nouveau guide explique les mesures que doit prendre une partie à la procédure aux différentes étapes de l'instance. Compte tenu de l'augmentation récente du nombre de parties non représentées, tant des plaignants que des intimés, il était primordial d'élaborer un document pour aider ces parties à comprendre à la fois le fonctionnement du Tribunal et les points de droit. Nous sommes convaincus que le guide permettra aux plaignants et aux intimés de participer plus pleinement à la procédure. La version en braille est également disponible.

Services financiers et services de ressources humaines

Des changements administratifs majeurs ont eu lieu au cours des trois premiers mois de l'année. Jusqu'à la fin de mars 2002, les services financiers et les services de ressources humaines du Tribunal avaient été assurés par l'intermédiaire d'une entente contractuelle avec le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale. Lorsque le Tribunal a été prévenu que cette entente serait résiliée, à la fin de 2001, il a pris des mesures pour obtenir des services de remplacement et a conclu un contrat avec une division de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada qui assurera la plupart des services en matière de ressources humaines, y compris les services de rémunération, d'avantages sociaux et de planification. La Commission de la fonction publique du Canada a également accepté de déléguer son pouvoir de dotation au Tribunal. La section des services financiers internes du Tribunal est entrée en activité le 1er avril 2002.

Initiatives pangouvernementales

Grâce à la légère réduction de la charge de travail attribuable à un nombre de dossiers moins élevé que prévu, le Tribunal a réussi à consacrer beaucoup d'attention aux deux principales initiatives pangouvernementales.

Modernisation de la fonction de contrôleur

Cette année, le Tribunal a commencé à mettre en œuvre les pratiques de gestion compatibles avec l'initiative fédérale de modernisation de la fonction de contrôleur, qui est devenue un projet pangouvernemental au cours de l'été 2001. L'idée qui sous-tend l'initiative est d'intégrer la gestion financière aux systèmes de contrôle pertinents, notamment la mesure du rendement et la gestion du risque, pour permettre aux gestionnaires de prendre de meilleures décisions et, en bout de ligne, de concevoir de meilleurs programmes et services et d'améliorer la politique publique. La première étape de la modernisation de la gestion consiste à évaluer l'état des pratiques actuelles. À cette fin, le Tribunal a commandé une évaluation de la capacité qui a permis de déterminer les priorités les plus pressantes en ce qui concerne la réforme de la gestion. (Les

résultats de cette évaluation peuvent être consultés dans notre site Web.) À partir de là, le Tribunal a élaboré un plan d'action décrivant les activités, les délais impartis et la répartition des ressources pour atteindre les résultats visés.

Initiative d'amélioration des services

Le Conseil du Trésor du Canada a récemment élaboré un cadre pour aider les ministères et organismes fédéraux à améliorer de façon sensible la satisfaction de la clientèle. L'objectif de départ de l'initiative est de parvenir à accroître de 10 p. 100 la satisfaction de la clientèle d'ici à 2005. Le processus comporte des sondages auprès des clients, l'analyse de leur rétroaction, la mise en évidence de priorités ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'amélioration des services. Le Tribunal a amorcé ce processus à l'automne 2002. Étant donné qu'il traite avec relativement peu de clients, il a envoyé des questionnaires à toutes les personnes ayant participé à une affaire dont il a été saisi au cours des deux années précédentes. Bien qu'aucun des 17 avocats de la Commission canadienne des droits de la personne n'ait répondu au questionnaire, les plaignants, les intimés et leurs avocats ont répondu en nombre suffisant pour permettre une analyse valable. De façon générale, le niveau de satisfaction par rapport aux services de préparation des audiences du Tribunal est de 72 p. 100. Le sondage comprenait des questions portant sur la rapidité et l'accessibilité et recueillait les opinions sur l'équité, la courtoisie, la compétence et l'utilité.

Environ 80 p. 100 des répondants au sondage ont jugé utile le service de préparation des audiences. En ce qui a trait à la satisfaction des clients relativement aux communications écrites et orales avec le Tribunal au cours du processus de préparation de l'audience, 85 p. 100 des plaignants et des intimés se sont déclarés satisfaits, comparativement à 65 p. 100 des avocats. Les points nécessitant des améliorations sont notamment le temps requis pour rendre une décision et la durée du processus de préparation de l'audience. Environ la moitié des répondants considère que le processus de préparation de l'audience est beaucoup trop long. Pour donner satisfaction à la grande majorité de ses clients, le Tribunal devrait mener à bien la préparation de l'audience dans un délai de trois à quatre mois. En revanche, 61 p. 100 des répondants dont la cause a été entendue se sont déclarés satisfaits de la durée de l'audience, et 76 p. 100 d'entre eux ont déclaré que les services de préparation d'audience offerts par le Tribunal avaient répondu à leurs besoins.

Les commentaires formulés sur certains questionnaires portent à croire que certains clients n'ont pas une idée très nette des rôles respectifs du Tribunal et de la Commission canadienne des droits de la personne. Plusieurs clients pensaient que le Tribunal se chargeait de certains aspects de l'exécution de la Loi qui, en fait, ne relèvent pas de sa compétence. Une fois ces erreurs corrigées, la satisfaction globale de la clientèle à l'égard des services du Tribunal est de l'ordre de 80 p. 100. En raison du nombre relativement petit de répondants au sondage, le Tribunal prendra des mesures pour s'assurer que les préoccupations soulevées sont véritablement représentatives de l'opinion avant d'entreprendre des mesures correctives.

En 2003, pour donner suite aux résultats du sondage qui montrent que la confusion du public relativement aux rôles respectifs du Tribunal et de la Commission ne s'est pas dissipée, le Tribunal élaborera une stratégie de communication afin de résoudre le problème.

Faits nouveaux et tendances nouvelles

Charge de travail du Tribunal

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu de la Commission canadienne des droits de la personne. Il s'est vu confier 55 nouveaux dossiers, ce qui représente une baisse par rapport aux 83 de 2001, mais s'avère nettement plus élevé que les 25 dossiers en moyenne qui lui ont été soumis annuellement de 1996 à 2000. Cependant, le taux élevé de règlement observé en 2001 s'est maintenu pendant toute l'année 2002, ce qui a contribué à réduire de façon générale le nombre de jours d'audience. Néanmoins, comme la majorité des affaires réglées l'ont été à la dernière minute, la charge de travail du Tribunal pour la préparation des audiences n'a pas diminué, non plus que les coûts associés à la réservation des salles d'audience et aux mesures prises pour s'assurer de la disponibilité de membres instructeurs. D'après les projections de la Commission, le Tribunal s'attend à ce que 100 nouveaux dossiers lui soient renvoyés en vue d'une décision en 2003.

Cas de déficience

Comme il était prévu dans les rapports annuels précédents, les modifications apportées en 1998 à la LCDP introduisant l'obligation de répondre aux besoins des individus ont entraîné une augmentation appréciable du nombre de dossiers ayant trait à la déficience renvoyés au Tribunal. Entre 2000 et 2002, la Commission a renvoyé 81 affaires pour discrimination liée à une déficience devant le Tribunal, ce qui représente de loin le motif de plaintes le plus courant. À la fin de 2002, 40 p. 100 de la charge de travail du Tribunal en cours avait trait à la discrimination pour des raisons de déficience. Compte tenu des modifications apportées à la LCDP et des récents arrêts de la Cour suprême du Canada, qui donnent désormais lieu, dans les deux cas, à l'interprétation du Tribunal, les critères élaborés par le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux ne sont plus définitifs. Au cours des prochaines années, le Tribunal établira de nouvelles règles de base pour répondre aux besoins des personnes ayant une déficience et s'efforcera de définir la notion de contrainte excessive. Cette notion peut varier considérablement d'un type d'intimé à un autre et d'un type de déficience à un autre.

Équité en matière d'emploi

La promulgation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1996 a élargi les responsabilités du Tribunal en confiant à ses membres le soin de statuer sur les demandes d'équité en matière

Charge de travail du Tribunal

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu de la Commission canadienne des droits de la personne. Il s'est vu confier 55 nouveaux dossiers, ce qui représente une baisse par rapport aux 83 de 2001, mais s'avère nettement plus élevé que les 25 dossiers en moyenne qui lui ont été soumis annuellement de 1996 à 2000. Cependant, le taux élevé de règlement observé en 2001 s'est maintenu pendant toute l'année 2002, ce qui a contribué à réduire de façon générale le nombre de jours d'audience. Néanmoins, comme la majorité des affaires réglées l'ont été à la dernière minute, la charge de travail du Tribunal pour la préparation des audiences n'a pas diminué, non plus que les coûts associés à la réservation des salles d'audience et aux mesures prises pour s'assurer de la disponibilité de membres instructeurs. D'après les projections de la Commission, le Tribunal s'attend à ce que 100 nouveaux dossiers lui soient renvoyés en vue d'une décision en 2003.

Cas de déficience

Comme il était prévu dans les rapports annuels précédents, les modifications apportées en 1998 à la LCDP introduisant l'obligation de répondre aux besoins des individus ont entraîné une augmentation appréciable du nombre de dossiers ayant trait à la déficience renvoyés au Tribunal. Entre 2000 et 2002, la Commission a renvoyé 81 affaires pour discrimination liée à une déficience devant le Tribunal, ce qui représente de loin le motif de plaintes le plus courant. À la fin de 2002, 40 p. 100 de la charge de travail du Tribunal en cours avait trait à la discrimination pour des raisons de déficience. Compte tenu des modifications apportées à la LCDP et des récents arrêts de la Cour suprême du Canada, qui donnent désormais lieu, dans les deux cas, à l'interprétation du Tribunal, les critères élaborés par le Tribunal canadien des droits de la personne et les autres tribunaux ne sont plus définitifs. Au cours des prochaines années, le Tribunal établira de nouvelles règles de base pour répondre aux besoins des personnes ayant une déficience et s'efforcera de définir la notion de contrainte excessive. Cette notion peut varier considérablement d'un type d'intimé à un autre et d'un type de déficience à un autre.

Équité en matière d'emploi

La promulgation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1996 a élargi les responsabilités du Tribunal en confiant à ses membres le soin de statuer sur les demandes d'équité en matière

d'emploi également. La Loi s'applique à tous les employés du secteur public fédéral ainsi qu'aux employeurs du secteur privé sous régime fédéral comptant plus de 100 employés. Depuis 2000, le Tribunal de l'équité en matière d'emploi a reçu sept demandes, dont cinq émanant d'employeurs et deux de la Commission canadienne des droits de la personne. À l'heure actuelle, il n'a pas tenu d'audience, car les parties sont parvenues à un règlement avant le début des audiences. Deux audiences préliminaires ont été tenues, mais les parties sont parvenues par la suite à un règlement.

Augmentation du nombre de requêtes préliminaires : de quoi s'agit-il?

Le nombre de requêtes préliminaires continue d'augmenter sous l'effet, d'une part, du climat de litige qui persiste et, d'autre part, de l'incertitude causée par la contestation par Bell Canada de l'indépendance institutionnelle du Tribunal sur laquelle doit statuer la Cour suprême du Canada.

Depuis que la requête initiale de Bell Canada a été entendue par la Cour fédérale, il est devenu moins inhabituel pour l'avocat des intimés de contester la compétence du Tribunal. Il est par conséquent devenu courant pour le Tribunal de rendre trois ou quatre décisions sur des requêtes préliminaires ou interlocutoires concernant entre autres la compétence, la divulgation de la preuve, les délais, les ajournements et la reconnaissance des parties intéressées.

Affaires

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu. D'après les tendances des dernières années et les projections de la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal s'attendait à une centaine de nouveaux renvois. En fait, 55 dossiers lui ont été renvoyés en 2002. Qui plus est, alors qu'on s'attendait à une baisse du taux de règlement, qui avait atteint un sommet historique l'an dernier, ce ne fut pas le cas. Ce taux est demeuré aux environs de 85 p. 100.

Faits et chiffres au sujet des audiences publiques

Année	1999	2000	2001	2002	Prévisions en 2003
Dossiers renvoyés au Tribunal	37	70	83	55	90
Dossiers des tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	3	4	1	4
Total des dossiers	37	73	87	56	94
Coût par dossier (en milliers de dollars)	50	40	45	22	25
Nombre total de jours d'audience	218	278	244	168	225
Pourcentage des dossiers où les parties sont parvenues à un règlement	76,4	76,4	81	85	75

En 2002, le Tribunal a reçu moins de renvois que prévu. D'après les tendances des dernières années et les projections de la Commission canadienne des droits de la personne, le Tribunal s'attendait à une centaine de nouveaux renvois. En fait, 55 dossiers lui ont été renvoyés en 2002. Qui plus est, alors qu'on s'attendait à une baisse du taux de règlement, qui avait atteint un sommet historique l'an dernier, ce ne fut pas le cas. Ce taux est demeuré aux environs de 85 p. 100.

Faits et chiffres au sujet des audiences publiques

Année	1999	2000	2001	2002	Prévisions en 2003
Dossiers renvoyés au Tribunal	37	70	83	55	90
Dossiers des tribunaux de l'équité en matière d'emploi	0	3	4	1	4
Total des dossiers	37	73	87	56	94
Coût par dossier (en milliers de dollars)	50	40	45	22	25
Nombre total de jours d'audience	218	278	244	168	225
Pourcentage des dossiers ou les parties sont parvenues à un règlement	76,4	76,4	81	85	75

Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision :
18-01-2002

Membres instructeurs :
Claude Pensa, Reva Devins

Transmission de messages haineux dans le Web, en violation de l'article 13 de la LCDP

Ernst Zündel et Conseil du travail de Toronto sur les questions entre voisins et communautaires c. Zündel

L'intimé, Ernst Zündel, présentait dans un site Web des documents qui contestaient l'exactitude des points de vue largement répandus sur l'Holocauste et accusaient les Juifs de diffuser de la propagande diffamatoire sur la façon dont ils avaient été traités dans le but d'obtenir réparation. Les documents du site Web affirmaient également que les Juifs avaient conspiré pour commettre des fraudes, répandre le communisme et dominer les affaires mondiales. Enfin, les Juifs étaient jugés responsables de façon générale de la souffrance humaine.

La Commission canadienne des droits de la personne et la plaignante, Sabina Citron, ont allégué que M. Zündel avait transmis par ligne téléphonique des documents susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris pour des motifs interdits, en violation de l'article 13 de la LCDP.

Le Tribunal a statué que, même s'il n'était pas propriétaire du site Web, M. Zündel avait la haute main sur ce qui s'y trouvait affiché. En outre, en transmettant les documents par Internet, M. Zündel les transmettait par ligne téléphonique grâce à des installations sous régime fédéral. Enfin, le Tribunal a conclu que, en décrivant les Juifs comme des menteurs, des escrocs, des extorqueurs et des parasites, les documents de M. Zündel étaient susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris pour des motifs discriminatoires.

M. Zündel a fait valoir plusieurs arguments contestant la constitutionnalité de l'article 13 de la Loi. Le Tribunal les a rejetés en rappelant que la Cour suprême du Canada avait maintenu l'article 13 en 1990, en indiquant qu'il s'agissait d'une restriction justifiable à la liberté d'expression et que, dans la mesure où l'article 13 impose des limites à la liberté de conscience et de religion, il protège aussi la dignité des autres personnes. Le Tribunal a considéré que la preuve de l'intimé reposant sur un hypothétique « effet paralysant » de l'article 13 sur la liberté d'expression n'était pas convaincante et a statué également que l'article 13 n'était pas assez vague pour violer les principes de justice fondamentale.

Le Tribunal a ordonné à M. Zündel et aux personnes agissant de concert avec lui de cesser de transmettre les documents ayant fait l'objet de la plainte.

Date de la décision :
01-02-2002

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi : Camionneur

Discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue

Le plaignant, Gino Dumont, travaillait pour l'intimé comme conducteur de semi-remorque assurant le transport transcontinental. Alors qu'il était au travail, une vive douleur a entraîné son hospitalisation. Le diagnostic posé par la suite faisait état d'une perforation au poumon. Après avoir reçu un traitement médical et manqué moins d'un mois de travail, le plaignant a obtenu un certificat médical indiquant qu'il serait apte à reprendre le travail dans moins d'une semaine. Le certificat ne faisait état d'aucune restriction ou limitation. M. Dumont a allégué que, lorsqu'il avait présenté le certificat à l'intimé, ce dernier lui avait dit que les affaires tournaient au ralenti et qu'en conséquence, il ne pouvait le réintégrer dans ses fonctions, reconnaissant par la suite qu'il n'envisageait pas de le réembaucher en raison de son problème médical. Pour sa part, l'intimé a indiqué que M. Dumont n'avait jamais produit de certificat médical, qu'il avait déclaré avoir besoin de six mois de convalescence et qu'il avait somme toute démissionné.

La question était en fait une question de crédibilité. Le Tribunal a jugé le plaignant plus crédible que l'intimé et il a conclu que l'intimé avait refusé de continuer à employer le plaignant parce qu'il craignait une rechute. Le Tribunal a maintenu la plainte de discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue et ordonné le paiement du salaire perdu. Toutefois, il a refusé d'ordonner le paiement de dommages-intérêts non pécuniaires en mentionnant que le témoignage de M. Dumont n'indiquait pas qu'il avait subi un préjudice moral.

La Commission canadienne des droits de la personne a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal sur les dommages-intérêts non pécuniaires et la Cour fédérale a annulé sa décision en décembre 2002, ordonnant que la question soit renvoyée au Tribunal et tranchée par d'autres membres instructeurs.

Date de la décision :
04-02-2002

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi :
Compagnie aérienne

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Kanags Premakumar a posé sa candidature auprès de l'intimé pour le poste d'agent d'escale et a obtenu une entrevue, dont il se rappelait clairement les détails. En raison de la rétroaction favorable reçue au cours de l'entrevue, il pensait être engagé, ce qui ne fut pas le cas. Il a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

Décisions rendues par le Tribunal

Date de la décision :
18-01-2002

Membres instructeurs :
Claude Pensa, Reva Devins

Transmission de messages haineux dans le Web, en violation de l'article 13 de la LCDP

L'intimé, Ernst Zündel, présentait dans un site Web des documents qui contestaient l'exactitude des points de vue largement répandus sur l'Holocauste et accusaient les Juifs de diffuser de la propagande diffamatoire sur la façon dont ils avaient été traités dans le but d'obtenir réparation. Les documents du site Web affirmaient également que les Juifs avaient conspiré pour commettre des fraudes, répandre le communisme et dominer les affaires mondiales. Enfin, les Juifs étaient jugés responsables de façon générale de la souffrance humaine.

La Commission canadienne des droits de la personne et la plaignante, Sabina Citron, ont allégué que M. Zündel avait transmis par ligne téléphonique des documents susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris pour des motifs interdits, en violation de l'article 13 de la LCDP.

Le Tribunal a statué que, même s'il n'était pas propriétaire du site Web, M. Zündel avait la haute main sur ce qui s'y trouvait affiché. En outre, en transmettant les documents par Internet, M. Zündel les transmettait par ligne téléphonique grâce à des installations sous régime fédéral. Enfin, le Tribunal a conclu que, en décrivant les Juifs comme des menteurs, des escrocs, des extorqueurs et des parasites, les documents de M. Zündel étaient susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris pour des motifs discriminatoires.

M. Zündel a fait valoir plusieurs arguments contestant la constitutionnalité de l'article 13 de la Loi. Le Tribunal les a rejetés en rappelant que la Cour suprême du Canada avait maintenu l'article 13 en 1990, en indiquant qu'il s'agissait d'une restriction justifiable à la liberté d'expression et que, dans la mesure où l'article 13 impose des limites à la liberté de conscience et de religion, il protège aussi la dignité des autres personnes. Le Tribunal a considéré que la preuve de l'intimé reposant sur un hypothétique « effet paralysant » de l'article 13 sur la liberté d'expression n'était pas convaincante et a statué également que l'article 13 n'était pas assez vague pour violer les principes de justice fondamentale.

Le Tribunal a ordonné à M. Zündel et aux personnes agissant de concert avec lui de cesser de transmettre les documents ayant fait l'objet de la plainte.

Date de la décision :
01-02-2002

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi : Camionneur

Discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue

Le plaignant, Gino Dumont, travaillait pour l'intimé comme conducteur de semi-remorque assurant le transport transcontinental. Alors qu'il était au travail, une vive douleur a entraîné son hospitalisation. Le diagnostic posé par la suite faisait état d'une perforation au poumon. Après avoir reçu un traitement médical et manqué moins d'un mois de travail, le plaignant a obtenu un certificat médical indiquant qu'il serait apte à reprendre le travail dans moins d'une semaine. Le certificat ne faisait état d'aucune restriction ou limitation. M. Dumont a allégué que, lorsqu'il avait présenté le certificat à l'intimé, ce dernier lui avait dit que les affaires tournaient au ralenti et qu'en conséquence, il ne pouvait le réintégrer dans ses fonctions, reconnaissant par la suite qu'il n'envisageait pas de le réembaucher en raison de son problème médical. Pour sa part, l'intimé a indiqué que M. Dumont n'avait jamais produit de certificat médical, qu'il avait déclaré avoir besoin de six mois de convalescence et qu'il avait somme toute démissionné.

La question était en fait une question de crédibilité. Le Tribunal a jugé le plaignant plus crédible que l'intimé et il a conclu que l'intimé avait refusé de continuer à employer le plaignant parce qu'il craignait une rechute. Le Tribunal a maintenu la plainte de discrimination fondée sur la déficience réelle ou perçue et ordonné le paiement du salaire perdu. Toutefois, il a refusé d'ordonner le paiement de dommages-intérêts non pécuniaires en mentionnant que le témoignage de M. Dumont n'indiquait pas qu'il avait subi un préjudice moral.

La Commission canadienne des droits de la personne a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal sur les dommages-intérêts non pécuniaires et la Cour fédérale a annulé sa décision en décembre 2002, ordonnant que la question soit renvoyée au Tribunal et tranchée par d'autres membres instructeurs.

Date de la décision :
04-02-2002

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi :
Compagnie aérienne

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Kanags Premakumar a posé sa candidature auprès de l'intimé pour le poste d'agent d'escale et a obtenu une entrevue, dont il se rappelait clairement les détails. En raison de la rétroaction favorable reçue au cours de l'entrevue, il pensait être engagé, ce qui ne fut pas le cas. Il a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique.

Les intervieweurs, qui n'avaient pas de souvenir précis à propos de l'entrevue elle-même, ont invoqué la possibilité d'une performance médiocre au cours de l'entrevue pour expliquer l'échec du plaignant, mais leurs affirmations n'étaient pas crédibles.

Remarquant que le plaignant était au moins aussi qualifié que nombre des candidats embauchés et, à vrai dire, mieux qualifié que certains, le Tribunal a également noté que selon les données statistiques, la représentation des minorités visibles au sein de ce groupe professionnel d'Air Canada est inférieure à la moyenne, tant pour le transporteur dans son ensemble que pour cet emploi dans l'aviation commerciale en général.

En fin de compte, les intervieweurs d'Air Canada ont été incapables d'expliquer de façon satisfaisante pourquoi le plaignant n'avait pas été embauché. Leurs notes étaient inadéquates, ils n'arrivaient pas à se rappeler l'entrevue et leurs réponses indiquant que le plaignant n'avait pas toutes les compétences non techniques voulues relevaient de la pure spéculation. Le Tribunal a par conséquent maintenu la plainte de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique et ordonné qu'on verse au plaignant le salaire correspondant à l'emploi qu'il aurait occupé en l'absence de discrimination. L'intimé s'est également vu ordonner de présenter des excuses par écrit et de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Date de la décision :
14-02-2002

Membre instructeur :
Pierre Deschamps

Emploi : Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur l'état matrimonial

Martin Gagnon, membre des Forces armées canadiennes (FC), a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son état matrimonial. D'après lui, il avait été lésé par son employeur pour avoir aidé sa femme (également membre des FC) à déposer un grief contre son employeur pour harcèlement sexuel et personnel. En fait, le plaignant s'était efforcé principalement d'obtenir un avis juridique auprès de différents responsables des FC, pour le compte de sa femme, et s'était démené pour lui obtenir une nouvelle affectation. Le plaignant a allégué que ces actes avaient nui à son avancement professionnel.

M. Gagnon a fourni en preuve l'opinion d'un officier supérieur indiquant que si le plaignant continuait d'intervenir dans l'affaire de sa femme, il risquait de détruire sa carrière. Un autre officier avait formulé des commentaires selon lesquels il était clair que le plaignant ne devait pas s'attendre à une promotion pendant un certain temps. Peu après, le plaignant et sa femme ont pris des dispositions pour être mutés à Ottawa, où le plaignant a occupé différents postes.

Le Tribunal a conclu que les deux officiers supérieurs étaient irrités de voir que M. Gagnon se mêlait de la cause de sa femme et avaient l'intention de lui faire payer son intervention. Il a maintenu qu'en l'espèce, les faits pouvaient étayer une plainte de discrimination en raison de la situation matrimoniale puisque les époux partageaient le même lieu de travail, étaient membres de la même organisation et appartenaient à un petit groupe. S'il a maintenu cet aspect de la plainte, le Tribunal n'a cependant pas retenu les nombreuses mutations survenues à Ottawa comme une preuve de discrimination. Il n'a pas non plus considéré que l'absence de promotion subséquente de M. Gagnon avait été causée par une ingérence de la hiérarchie militaire dans ses évaluations de rendement. Le Tribunal a ordonné que le haut commandement des FC écrive une lettre d'excuses et indemnise le plaignant pour préjudice moral.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée concernant l'interprétation par le Tribunal de « l'état matrimonial » et l'obligation de présenter des excuses pour la conduite des personnes qui n'étaient pas parties à l'affaire.

Date de la décision :
20-02-2002

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi : Traversiers

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Le plaignant avait travaillé pendant près de 17 ans dans la salle des machines d'un traversier et pendant près de sept ans en qualité de chef mécanicien du navire. Lorsque l'ancien propriétaire du navire décida de privatiser le service de traversiers, l'intimé prit la direction des opérations. Dans le cadre du changement de direction, l'équipage du traversier fut licencié. Il était entendu que l'intimé puiserait considérablement dans le bassin des anciens employés lorsqu'il engagerait son propre personnel.

Le plaignant posa sa candidature pour le poste de chef mécanicien, mais se vit offrir le poste de chef mécanicien de relève, qui comportait moins de responsabilités et était moins bien rémunéré. Il refusa l'offre, qu'il jugea humiliante et entachée de discrimination raciale. Ne parvenant pas à obtenir l'emploi pour lequel il avait postulé auprès d'une autre compagnie de traversiers, il pensa que c'était parce que l'intimé lui avait donné de mauvaises références.

Le Tribunal a rejeté la plainte et fait observer que l'une des stratégies de l'intimé en matière de ressources humaines était de changer le style de gestion de l'organisation. L'intimé recherchait un chef mécanicien ayant une expérience de la mécanique à bord de plusieurs navires et ayant été exposé à divers styles de gestion. La souplesse et d'excellentes compétences en communication faisaient partie des critères de sélection, et le Tribunal a

Les intervieweurs, qui n'avaient pas de souvenir précis à propos de l'entrevue elle-même, ont invoqué la possibilité d'une performance médiocre au cours de l'entrevue pour expliquer l'échec du plaignant, mais leurs affirmations n'étaient pas crédibles.

Remarquant que le plaignant était au moins aussi qualifié que nombre des candidats embauchés et, à vrai dire, mieux qualifié que certains, le Tribunal a également noté que selon les données statistiques, la représentation des minorités visibles au sein de ce groupe professionnel d'Air Canada est inférieure à la moyenne, tant pour le transporteur dans son ensemble que pour cet emploi dans l'aviation commerciale en général.

En fin de compte, les intervieveurs d'Air Canada ont été incapables d'expliquer de façon satisfaisante pourquoi le plaignant n'avait pas été embauché. Leurs notes étaient inadéquates, ils n'arrivaient pas à se rappeler l'entrevue et leurs réponses indiquant que le plaignant n'avait pas toutes les compétences non techniques voulues relevaient de la pure spéculation. Le Tribunal a par conséquent maintenu la plainte de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique et ordonné qu'on verse au plaignant le salaire correspondant à l'emploi qu'il aurait occupé en l'absence de discrimination. L'intimé s'est également vu ordonner de présenter des excuses par écrit et de payer des dommages-intérêts pour préjudice moral.

Date de la décision :
14-02-2002

Membre instructeur :
Pierre Deschamps

Emploi : Forces armées canadiennes

Discrimination fondée sur l'état matrimonial

Martin Gagnon, membre des Forces armées canadiennes (FC), a allégué que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son état matrimonial. D'après lui, il avait été lésé par son employeur pour avoir aidé sa femme (également membre des FC) à déposer un grief contre son employeur pour harcèlement sexuel et personnel. En fait, le plaignant s'était efforcé principalement d'obtenir un avis juridique auprès de différents responsables des FC, pour le compte de sa femme, et s'était démené pour lui obtenir une nouvelle affectation. Le plaignant a allégué que ces actes avaient nui à son avancement professionnel.

M. Gagnon a fourni en preuve l'opinion d'un officier supérieur indiquant que si le plaignant continuait d'intervenir dans l'affaire de sa femme, il risquait de détruire sa carrière. Un autre officier avait formulé des commentaires selon lesquels il était clair que le plaignant ne devait pas s'attendre à une promotion pendant un certain temps. Peu après, le plaignant et sa femme ont pris des dispositions pour être mutés à Ottawa, où le plaignant a occupé différents postes.

Le Tribunal a conclu que les deux officiers supérieurs étaient irrités de voir que M. Gagnon se mêlait de la cause de sa femme et avaient l'intention de lui faire payer son intervention. Il a maintenu qu'en l'espèce, les faits pouvaient étayer une plainte de discrimination en raison de la situation matrimoniale puisque les époux partageaient le même lieu de travail, étaient membres de la même organisation et appartenaient à un petit groupe. S'il a maintenu cet aspect de la plainte, le Tribunal n'a cependant pas retenu les nombreuses mutations survenues à Ottawa comme une preuve de discrimination. Il n'a pas non plus considéré que l'absence de promotion subséquente de M. Gagnon avait été causée par une ingérence de la hiérarchie militaire dans ses évaluations de rendement. Le Tribunal a ordonné que le haut commandement des FC écrive une lettre d'excuses et indemnise le plaignant pour préjudice moral.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée concernant l'interprétation par le Tribunal de « l'état matrimonial » et l'obligation de présenter des excuses pour la conduite des personnes qui n'étaient pas parties à l'affaire.

Date de la décision :
20-02-2002

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Emploi : Traversiers

Discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale ou ethnique

Le plaignant avait travaillé pendant près de 17 ans dans la salle des machines d'un traversier et pendant près de sept ans en qualité de chef mécanicien du navire. Lorsque l'ancien propriétaire du navire décida de privatiser le service de traversiers, l'intimé prit la direction des opérations. Dans le cadre du changement de direction, l'équipage du traversier fut licencié. Il était entendu que l'intimé puiserait considérablement dans le bassin des anciens employés lorsqu'il engagerait son propre personnel.

Le plaignant posa sa candidature pour le poste de chef mécanicien, mais se vit offrir le poste de chef mécanicien de relève, qui comportait moins de responsabilités et était moins bien rémunéré. Il refusa l'offre, qu'il jugea humiliante et entachée de discrimination raciale. Ne parvenant pas à obtenir l'emploi pour lequel il avait postulé auprès d'une autre compagnie de traversiers, il pensa que c'était parce que l'intimé lui avait donné de mauvaises références.

Le Tribunal a rejeté la plainte et fait observer que l'une des stratégies de l'intimé en matière de ressources humaines était de changer le style de gestion de l'organisation. L'intimé recherchait un chef mécanicien ayant une expérience de la mécanique à bord de plusieurs navires et ayant été exposé à divers styles de gestion. La souplesse et d'excellentes compétences en communication faisaient partie des critères de sélection, et le Tribunal a

fait observer que les candidats retenus possédaient ces qualités davantage que le plaignant. Il a également jugé les critères raisonnables, ne considérant pas qu'il s'agissait d'un subterfuge pour adopter une conduite discriminatoire. Le Tribunal n'a pas accepté l'allégation du plaignant indiquant qu'une personne anonyme employée par l'intimé avait donné de médiocres références à son propos après qu'il eut connaissance du dépôt d'une plainte contre l'intimé pour atteinte aux droits de la personne. En revanche, la prépondérance de la preuve portait à croire que le plaignant s'était vu refuser l'offre d'emploi de la seconde entreprise parce qu'il n'avait pas donné satisfaction au cours de l'entrevue.

Le plaignant a présenté une demande de contrôle judiciaire et conteste la démarche adoptée par le Tribunal pour déterminer s'il y a eu discrimination dans l'embauche.

Date de la décision :
03-04-2002

Membre instructeur :
Shirish P. Chotalia

Emploi : Remorqueurs

Discrimination fondée sur la déficience

Le plaignant était employé comme matelot de pont-cuisinier à bord d'un remorqueur appartenant à l'intimé lorsqu'il fut atteint du syndrome de la traversée thoracobrachiale qui lui causait, la plupart du temps, un engourdissement et de la douleur lorsqu'il bougeait les bras et les épaules. Son état était aggravé par certaines activités, comme celles exigeant qu'il travaille les bras levés ou transporte des objets lourds. Au cours de sa cinquième période de congé, le plaignant décida de subir une intervention chirurgicale pour mettre fin au syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté droit. Après l'opération, il ressentit une certaine amélioration. Il fit d'autres progrès grâce à la physiothérapie et son médecin de famille espérait alors qu'il pourrait reprendre le travail. Par la suite, son chirurgien thoracique indiqua à son employeur que le plaignant pouvait reprendre le travail pourvu qu'il bénéficie d'un horaire et d'une charge de travail variables. Le chirurgien mentionna aussi que le plaignant avait un problème qui s'aggravait en raison du syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté gauche et indiqua à l'employeur qu'il serait imprudent pour le plaignant de faire un essai de travail à bord d'un bateau biplace. L'intimé licencia le plaignant en raison de son rendement global et de ses problèmes de santé. Le plaignant a allégué être victime de discrimination fondée sur la déficience.

En rejetant la plainte, le Tribunal a statué que l'intimé avait fait des ajustements équitables et raisonnables pour aider le plaignant au cours de ses périodes d'absence, au point de constituer une contrainte excessive. La décision de mise à pied était raisonnable compte tenu du diagnostic posé à l'égard du plaignant, du fait qu'il insistait en indiquant qu'il accepterait

uniquement du travail en tant que matelot de pont-cuisinier et de son rendement avant l'intervention.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée en ce qui a trait aux questions relatives à la preuve après la mise à pied et les essais individuels.

Date de la décision :
18-04-2002

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi (refus de renouveler le contrat) :
Réserve indienne

Discrimination fondée sur le sexe (grossesse)

Nancie Martin, enseignante au primaire, a porté plainte contre son employeur en alléguant que ce dernier avait fait preuve de discrimination à son endroit en refusant de renouveler son contrat pour une troisième année en raison de sa grossesse. L'intimé a affirmé que sa décision de ne pas renouveler le contrat était motivée par le rendement de la plaignante, plutôt que par sa grossesse, et il a présenté un grand nombre de preuves de ses nombreuses lacunes professionnelles et personnelles.

Le Tribunal n'a pas jugé les preuves convaincantes. Il a déterminé que M^me^ Martin avait établi une preuve de discrimination *prima facie*, en faisant valoir qu'elle était en fait qualifiée pour occuper l'emploi et que la personne qui la remplaçait n'était pas mieux qualifiée. Il a également déterminé que l'intimé avait connaissance de la grossesse de la plaignante lorsqu'il a pris la décision de ne pas renouveler son contrat et que sa grossesse avait motivé la décision de la bande.

Le Tribunal a ordonné au gouvernement de la bande Saulteaux de cesser d'exercer une discrimination contre les employées enceintes, d'élaborer des directives pour éviter d'autres incidents de discrimination fondée sur la grossesse, d'indemniser M^me^ Martin pour la perte de salaire, de lui verser 4 000 $ supplémentaires d'indemnité spéciale et de lui présenter des excuses par écrit.

Date de la décision :
23-04-2002

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi : Radiodiffusion

Discrimination fondée sur l'âge

La plaignante occupait le poste d'agente de recrutement au service des ressources humaines de l'intimée. Ayant décidé de réorganiser le service, la direction supprima des sections spécialisées et dota le service de conseillers en ressources humaines chargés d'accomplir un éventail de tâches. Toutefois, il était entendu que les compressions financières nécessiteraient d'éventuelles mises à pied au sein du service. La plaignante commença à travailler en qualité de conseillère en ressources humaines et, après un an, reçut une évaluation disant qu'elle travaillait fort et qu'elle était méthodique et consciencieuse.

fait observer que les candidats retenus possédaient ces qualités davantage que le plaignant. Il a également jugé les critères raisonnables, ne considérant pas qu'il s'agissait d'un subterfuge pour adopter une conduite discriminatoire. Le Tribunal n'a pas accepté l'allégation du plaignant indiquant qu'une personne anonyme employée par l'intimé avait donné de médiocres références à son propos après qu'il eut connaissance du dépôt d'une plainte contre l'intimé pour atteinte aux droits de la personne. En revanche, la prépondérance de la preuve portait à croire que le plaignant s'était vu refuser l'offre d'emploi de la seconde entreprise parce qu'il n'avait pas donné satisfaction au cours de l'entrevue.

Le plaignant a présenté une demande de contrôle judiciaire et conteste la démarche adoptée par le Tribunal pour déterminer s'il y a eu discrimination dans l'embauche.

Date de la décision :
03-04-2002

Membre instructeur :
Shirish P. Chotalia

Emploi : Remorqueurs

Discrimination fondée sur la déficience

Le plaignant était employé comme matelot de pont-cuisinier à bord d'un remorqueur appartenant à l'intimé lorsqu'il fut atteint du syndrome de la traversée thoracobrachiale qui lui causait, la plupart du temps, un engourdissement et de la douleur lorsqu'il bougeait les bras et les épaules. Son état était aggravé par certaines activités, comme celles exigeant qu'il travaille les bras levés ou transporte des objets lourds. Au cours de sa cinquième période de congé, le plaignant décida de subir une intervention chirurgicale pour mettre fin au syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté droit. Après l'opération, il ressentit une certaine amélioration. Il fit d'autres progrès grâce à la physiothérapie et son médecin de famille espérait alors qu'il pourrait reprendre le travail. Par la suite, son chirurgien thoracique indiqua à son employeur que le plaignant pouvait reprendre le travail pourvu qu'il bénéficie d'un horaire et d'une charge de travail variables. Le chirurgien mentionna aussi que le plaignant avait un problème qui s'aggravait en raison du syndrome de la traversée thoracobrachiale du côté gauche et indiqua à l'employeur qu'il serait imprudent pour le plaignant de faire un essai de travail à bord d'un bateau biplace. L'intimé licencia le plaignant en raison de son rendement global et de ses problèmes de santé. Le plaignant a allégué être victime de discrimination fondée sur la déficience.

En rejetant la plainte, le Tribunal a statué que l'intimé avait fait des ajustements équitables et raisonnables pour aider le plaignant au cours de ses périodes d'absence, au point de constituer une contrainte excessive. La décision de mise à pied était raisonnable compte tenu du diagnostic posé à l'égard du plaignant, du fait qu'il insistait en indiquant qu'il accepterait

uniquement du travail en tant que matelot de pont-cuisinier et de son rendement avant l'intervention.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée en ce qui a trait aux questions relatives à la preuve après la mise à pied et les essais individuels.

Date de la décision :
18-04-2002

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi (refus de renouveler le contrat) :
Réserve indienne

Discrimination fondée sur le sexe (grossesse)

Nancie Martin, enseignante au primaire, a porté plainte contre son employeur en alléguant que ce dernier avait fait preuve de discrimination à son endroit en refusant de renouveler son contrat pour une troisième année en raison de sa grossesse. L'intimé a affirmé que sa décision de ne pas renouveler le contrat était motivée par le rendement de la plaignante, plutôt que par sa grossesse, et il a présenté un grand nombre de preuves de ses nombreuses lacunes professionnelles et personnelles.

Le Tribunal n'a pas jugé les preuves convaincantes. Il a déterminé que M^me^ Martin avait établi une preuve de discrimination *prima facie*, en faisant valoir qu'elle était en fait qualifiée pour occuper l'emploi et que la personne qui la remplaçait n'était pas mieux qualifiée. Il a également déterminé que l'intimé avait connaissance de la grossesse de la plaignante lorsqu'il a pris la décision de ne pas renouveler son contrat et que sa grossesse avait motivé la décision de la bande.

Le Tribunal a ordonné au gouvernement de la bande Saulteaux de cesser d'exercer une discrimination contre les employées enceintes, d'élaborer des directives pour éviter d'autres incidents de discrimination fondée sur la grossesse, d'indemniser M^me^ Martin pour la perte de salaire, de lui verser 4 000 $ supplémentaires d'indemnité spéciale et de lui présenter des excuses par écrit.

Date de la décision :
23-04-2002

Membre instructeur :
Roger Doyon

Emploi : Radiodiffusion

Discrimination fondée sur l'âge

La plaignante occupait le poste d'agente de recrutement au service des ressources humaines de l'intimée. Ayant décidé de réorganiser le service, la direction supprima des sections spécialisées et dota le service de conseillers en ressources humaines chargés d'accomplir un éventail de tâches. Toutefois, il était entendu que les compressions financières nécessiteraient d'éventuelles mises à pied au sein du service. La plaignante commença à travailler en qualité de conseillère en ressources humaines et, après un an, reçut une évaluation disant qu'elle travaillait fort et qu'elle était méthodique et consciencieuse.

Selon l'évaluateur, elle devait par ailleurs améliorer sa confiance en soi et elle ne s'était pas encore tout à fait adaptée à ses nouvelles responsabilités. Lorsque vint le moment des mises à pied, la plaignante et deux autres employées, toutes dans la quarantaine, furent licenciées tandis qu'on conservait les employés plus jeunes. Avant les mises à pied, un superviseur avait évalué le savoir-faire, la polyvalence et le potential de relève de la plaignante et des autres membres de son équipe. Le Tribunal a jugé que, même si son chef comparait défavorablement la plaignante à l'une de ses collègues, l'opinion de ce dernier n'était pas fondée puisque sa décision s'appuyait sur une évaluation des progrès relatifs de la plaignante et de ses collègues et non sur une observation des deux employées.

Après examen de l'ensemble de la preuve, le Tribunal a conclu que la plaignante possédait les connaissances, l'expérience et le savoir-faire requis pour conserver son poste de conseillère en ressources humaines et qu'elle avait vraisemblablement été mise à pied en raison de son âge. En conséquence, la plainte a été maintenue et le Tribunal a ordonné la réintégration de la plaignante et le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Date de la décision :
17-06-2002

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi :
Télécommunications/ radiodiffusion

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement sexuel)

Les quatre plaignantes étaient employées au bureau d'un fournisseur de service de télévision numérique. Elles ont allégué qu'elles avaient été harcelées en raison de leur sexe par un cadre supérieur. Ce cadre n'a pas participé à l'audience.

Le Tribunal a jugé que l'intimé avait de façon soutenue et grave fait preuve d'une conduite sexuelle importune à l'égard des plaignantes, créant ainsi un climat de travail hostile. Il a entendu un témoignage selon lequel l'intimé avait offert à l'une des plaignantes une augmentation de salaire en échange de relations sexuelles et avait manigancé pour qu'une autre des plaignantes l'accompagne dans des endroits isolés à l'extérieur du lieu de travail, où il lui avait fait des propositions de nature sexuelle et s'était livré à des attouchements. Un des témoignages présentés au Tribunal indique que l'intimé serrait les plaignantes dans ses bras, leur touchait les épaules, leur jetait des regards concupiscents, essayait de regarder sous leurs vêtements et avait des comportements de nature sexuelle à leur égard. Il faisait également des commentaires sur la vie personnelle des plaignantes ainsi que des remarques à connotation sexuelle sur leur apparence et avait proféré quantité d'obscénités d'une vulgarité totale en leur présence.

Le Tribunal a ordonné le paiement des salaires perdus, des frais d'avocats et de certificats médicaux, le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral et de dommages pour conduite intentionnelle ou irresponsable. L'intimé est par ailleurs tenu de suivre des séances de formation et de counseling sur le harcèlement en milieu de travail et de présenter des lettres d'excuses. Le Tribunal a également considéré que l'intimé avait exercé une discrimination contre l'une des plaignantes en raison de sa situation de famille en exigeant d'elle des heures supplémentaires et en ne lui proposant pas de solution raisonnable pour qu'elle puisse exercer ses responsabilités de mère.

L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision en faisant valoir qu'on ne lui avait pas divulgué de façon adéquate le dossier retenu contre lui. Il avait par conséquent été incapable de prendre une décision éclairée concernant sa participation à l'audience.

Date de la décision :
20-08-2002

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Diffusion de messages haineux, en violation de l'article 13 de la LCDP

Le plaignant a allégué que les intimés administraient un site Web renfermant des documents susceptibles d'exposer les homosexuels à la haine ou au mépris, en violation de l'article 13 de la LCDP. Les pages en question suggéraient que le monde serait meilleur en l'absence de couples du même sexe; que les couples d'homosexuels suscitent le dégoût; que les homosexuels ont un programme pervers et militent pour la légalisation de la pédophilie; que les éducateurs homosexuels (gays et lesbiennes) ont un style de vie répugnant, qu'ils cherchent à débaucher les enfants et à en faire leur proie; et que la communauté homosexuelle voudrait ramener la société à une époque où les êtres humains avaient des relations sexuelles avec les garçons et se livraient à la bestialité. Le Tribunal a considéré que de tels propos dénotent une extrême malice, une haine, une hostilité et un mépris à l'égard des homosexuels et ne leur reconnaissent par ailleurs aucune qualité.

En maintenant la plainte, le Tribunal a fait observer que l'entreprise intimée, c'est-à-dire Machiavelli, qui était à la fois le déposant du nom de domaine du site Web et la cliente du fournisseur de service Internet, constituait une co-intimée valable et faisait partie d'un groupe de personnes agissant d'un commun accord. Le Tribunal a statué que l'activité en question remplissait tous les critères précisés à l'article 13; que les éléments du réseau téléphonique étaient utilisés pour télécharger le site et y avoir accès et, par conséquent, utilisaient le téléphone par l'intermédiaire d'une entreprise de télécommunications fédérale; que le chargement d'un site Web suffit pour

Selon l'évaluateur, elle devait par ailleurs améliorer sa confiance en soi et elle ne s'était pas encore tout à fait adaptée à ses nouvelles responsabilités. Lorsque vint le moment des mises à pied, la plaignante et deux autres employées, toutes dans la quarantaine, furent licenciées tandis qu'on conservait les employés plus jeunes. Avant les mises à pied, un superviseur avait évalué le savoir-faire, la polyvalence et le potentiel de relève de la plaignante et des autres membres de son équipe. Le Tribunal a jugé que, même si son chef comparait défavorablement la plaignante à l'une de ses collègues, l'opinion de ce dernier n'était pas fondée puisque sa décision s'appuyait sur une évaluation des progrès relatifs de la plaignante et de ses collègues et non sur une observation des deux employées.

Après examen de l'ensemble de la preuve, le Tribunal a conclu que la plaignante possédait les connaissances, l'expérience et le savoir-faire requis pour conserver son poste de conseillère en ressources humaines et qu'elle avait vraisemblablement été mise à pied en raison de son âge. En conséquence, la plainte a été maintenue et le Tribunal a ordonné la réintégration de la plaignante et le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Date de la décision :
17-06-2002

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi :
Télécommunications/ radiodiffusion

Discrimination fondée sur le sexe (harcèlement sexuel)

Les quatre plaignantes étaient employées au bureau d'un fournisseur de service de télévision numérique. Elles ont allégué qu'elles avaient été harcelées en raison de leur sexe par un cadre supérieur. Ce cadre n'a pas participé à l'audience.

Le Tribunal a jugé que l'intimé avait de façon soutenue et grave fait preuve d'une conduite sexuelle importune à l'égard des plaignantes, créant ainsi un climat de travail hostile. Il a entendu un témoignage selon lequel l'intimé avait offert à l'une des plaignantes une augmentation de salaire en échange de relations sexuelles et avait manigancé pour qu'une autre des plaignantes l'accompagne dans des endroits isolés à l'extérieur du lieu de travail, où il lui avait fait des propositions de nature sexuelle et s'était livré à des attouchements. Un des témoignages présentés au Tribunal indique que l'intimé serrait les plaignantes dans ses bras, leur touchait les épaules, leur jetait des regards concupiscents, essayait de regarder sous leurs vêtements et avait des comportements de nature sexuelle à leur égard. Il faisait également des commentaires sur la vie personnelle des plaignantes ainsi que des remarques à connotation sexuelle sur leur apparence et avait proféré quantité d'obscénités d'une vulgarité totale en leur présence.

Le Tribunal a ordonné le paiement des salaires perdus, des frais d'avocats et de certificats médicaux, le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral et de dommages pour conduite intentionnelle ou irresponsable. L'intimé est par ailleurs tenu de suivre des séances de formation et de counseling sur le harcèlement en milieu de travail et de présenter des lettres d'excuses. Le Tribunal a également considéré que l'intimé avait exercé une discrimination contre l'une des plaignantes en raison de sa situation de famille en exigeant d'elle des heures supplémentaires et en ne lui proposant pas de solution raisonnable pour qu'elle puisse exercer ses responsabilités de mère.

L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision en faisant valoir qu'on ne lui avait pas divulgué de façon adéquate le dossier retenu contre lui. Il avait par conséquent été incapable de prendre une décision éclairée concernant sa participation à l'audience.

Date de la décision :
20-08-2002

Membre instructeur :
J. Grant Sinclair

Diffusion de messages haineux, en violation de l'article 13 de la LCDP

Le plaignant a allégué que les intimés administraient un site Web renfermant des documents susceptibles d'exposer les homosexuels à la haine ou au mépris, en violation de l'article 13 de la LCDP. Les pages en question suggéraient que le monde serait meilleur en l'absence de couples du même sexe; que les couples d'homosexuels suscitent le dégoût; que les homosexuels ont un programme pervers et militent pour la légalisation de la pédophilie; que les éducateurs homosexuels (gays et lesbiennes) ont un style de vie répugnant, qu'ils cherchent à débaucher les enfants et à en faire leur proie; et que la communauté homosexuelle voudrait ramener la société à une époque où les êtres humains avaient des relations sexuelles avec les garçons et se livraient à la bestialité. Le Tribunal a considéré que de tels propos dénotent une extrême malice, une haine, une hostilité et un mépris à l'égard des homosexuels et ne leur reconnaissent par ailleurs aucune qualité.

En maintenant la plainte, le Tribunal a fait observer que l'entreprise intimée, c'est-à-dire Machiavelli, qui était à la fois le déposant du nom de domaine du site Web et la cliente du fournisseur de service Internet, constituait une co-intimée valable et faisait partie d'un groupe de personnes agissant d'un commun accord. Le Tribunal a statué que l'activité en question remplissait tous les critères précisés à l'article 13; que les éléments du réseau téléphonique étaient utilisés pour télécharger le site et y avoir accès et, par conséquent, utilisaient le téléphone par l'intermédiaire d'une entreprise de télécommunications fédérale; que le chargement d'un site Web suffit pour

qu'on considère qu'il y a communication en vertu de la Loi, même si le destinataire des messages doit prendre des mesures délibérées afin d'avoir accès au site; et que le site Web donnait lieu à des communications « répétées », puisqu'il comprenait une série de messages dans le cadre d'un programme de diffusion publique à grande échelle conçu pour faire du prosélytisme. Malgré les arguments des intimés prétendant le contraire, le Tribunal a réitéré la constitutionnalité de l'article 13, comme l'avait déterminé la Cour suprême du Canada, et a indiqué que les nombreux aspects différents de la communication par la voie d'un site Web et les modifications à la Loi ne conduisent pas à un résultat différent. Le Tribunal a maintenu la plainte et ordonné aux intimés et aux personnes ayant agi d'un commun accord avec eux de cesser de communiquer des documents de la nature de ceux examinés par le Tribunal.

Date de la décision :
28-10-2002

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : Centre de traitement de la toxicomanie et d'adaptation psycho-pédagogique des Premières nations

Discrimination fondée sur la déficience/obligation de répondre aux besoins

Patricia Butler travaillait depuis plusieurs années dans une garderie relevant de la même direction qu'un centre de traitement de la toxicomanie lorsqu'elle se blessa au dos dans un accident et fut en congé de convalescence pendant plusieurs mois. À son retour au travail, la plaignante continua d'avoir mal au dos et se révéla incapable de soulever les enfants, à l'exception des tout-petits. Environ un an après qu'elle eut repris le travail, il y eut un changement dans la haute direction du centre de traitement. Mise au courant de la blessure au dos de la plaignante et de sa capacité restreinte à soulever les enfants, la nouvelle directrice exécutive craignait pour la sécurité des enfants, notamment en raison de l'incapacité de la plaignante à aider à leur évacuation en cas d'incendie ou de toute autre urgence. Elle prit par conséquent des dispositions pour que la plaignante occupe d'autres postes dans le centre de traitement, mais cette dernière n'y prit pas intérêt ou ne les jugea pas adéquats en raison de sa blessure. En fin de compte, la directrice exécutive informa la plaignante qu'elle ne serait plus autorisée à travailler à la garderie, à moins qu'elle ne présente un certificat médical indiquant qu'elle était apte au travail. La plaignante obtint un billet d'un professionnel de la santé, mais ne le présenta jamais à la directrice exécutive. M^me^ Butler ne reprit jamais le travail au centre de traitement et déposa une plainte pour atteinte aux droits de la personne en alléguant qu'on avait mis fin à son emploi au centre en raison de sa déficience perçue.

Le Tribunal a considéré que la directrice exécutive avait agi de bonne foi en soulevant les préoccupations de sécurité liées au poste de la plaignante à la garderie (à savoir son incapacité à soulever les enfants en toute sécurité ou à réagir en cas d'urgence). Il a jugé que son insistance pour obtenir un

avis médical avant de réintégrer la plaignante à la garderie constituait une mesure tout à fait raisonnable pour essayer de répondre à ses besoins. Le Tribunal a conclu que, en négligeant de fournir cette information, la plaignante n'avait pas respecté sa part du contrat qui l'obligeait à faciliter la tâche de son employeur. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Date de la décision : 26-11-2002

Membre instructeur : Athanasios D. Hadjis

Emploi : Société canadienne des postes

Discrimination et harcèlement fondés sur l'origine nationale ou ethnique et le sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP

Carol Rampersadsingh, Trinidadienne originaire des Indes orientales, a allégué que son collègue Dwight Wignall avait fait preuve de discrimination à son égard en la harcelant en raison de son origine nationale ou ethnique et de son sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP. La plaignante et l'intimé étaient des employés des postes et travaillaient au sein du même établissement. Selon la plaignante, au cours de deux quarts de nuit, M. Wignall lui a tenu des propos racistes et s'est moqué d'elle parce qu'elle avait teint ses cheveux en blond. Il a également fait des commentaires désobligeants sur son apparence et son attrait sexuel. D'autres observations portaient à croire qu'il y a eu une forme de violence physique à l'égard de la plaignante. Le Tribunal a statué que ces propos n'avaient pas de connotation sexuelle et qu'ils faisaient partie d'une série de plaisanteries échangées entre les parties au cours du premier quart effectué ensemble.

Pour étayer une plainte de harcèlement, la plaignante doit montrer que l'intimé savait que son comportement était importun. Le Tribunal a jugé que, au cours du premier quart, l'intimé n'avait aucun moyen de savoir que ses propos étaient importuns. Au cours du second quart, cependant, les propos de l'intimé ont manifestement perturbé la plaignante. Néanmoins, le Tribunal a considéré qu'aucun des propos importuns ou blessants formulés par l'intimé ne constituait une conduite suffisamment grave ou persistante pour créer un climat de travail hostile ou malsain. Parmi les facteurs qui ont pesé dans la décision du Tribunal, il y a eu le fait que le harcèlement présumé se limitait à des propos déplaisants (plaisanteries, insultes et insinuations), que la plaignante n'était pas la subalterne de l'intimé et que les parties travaillaient dans un grand établissement comptant des centaines d'autres employés.

Les événements en question se sont déroulés pendant deux quarts consécutifs, à la fin de novembre 1995, et les parties n'ont pratiquement plus eu de contacts après cette époque. Même si, à l'occasion de quelques rencontres isolées, l'intimé a pu par la suite adopter un comportement sarcastique témoignant d'un manque de maturité, son comportement n'avait pas de connotation sexuelle ou raciale. Le Tribunal a rejeté la plainte.

qu'on considère qu'il y a communication en vertu de la Loi, même si le destinataire des messages doit prendre des mesures délibérées afin d'avoir accès au site; et que le site Web donnait lieu à des communications « répétées », puisqu'il comprenait une série de messages dans le cadre d'un programme de diffusion publique à grande échelle conçu pour faire du prosélytisme. Malgré les arguments des intimés prétendant le contraire, le Tribunal a réitéré la constitutionnalité de l'article 13, comme l'avait déterminé la Cour suprême du Canada, et a indiqué que les nombreux aspects différents de la communication par la voie d'un site Web et les modifications à la Loi ne conduisent pas à un résultat différent. Le Tribunal a maintenu la plainte et ordonné aux intimés et aux personnes ayant agi d'un commun accord avec eux de cesser de communiquer des documents de la nature de ceux examinés par le Tribunal.

Date de la décision :
28-10-2002

Membre instructeur :
Anne L. Mactavish

Emploi : Centre de traitement de la toxicomanie et d'adaptation psycho-pédagogique des Premières nations

Discrimination fondée sur la déficience/obligation de répondre aux besoins

Patricia Butler travaillait depuis plusieurs années dans une garderie relevant de la même direction qu'un centre de traitement de la toxicomanie lorsqu'elle se blessa au dos dans un accident et fut en congé de convalescence pendant plusieurs mois. À son retour au travail, la plaignante continua d'avoir mal au dos et se révéla incapable de soulever les enfants, à l'exception des tout-petits. Environ un an après qu'elle eut repris le travail, il y eut un changement dans la haute direction du centre de traitement. Mise au courant de la blessure au dos de la plaignante et de sa capacité restreinte à soulever les enfants, la nouvelle directrice exécutive craignait pour la sécurité des enfants, notamment en raison de l'incapacité de la plaignante à aider à leur évacuation en cas d'incendie ou de toute autre urgence. Elle prit par conséquent des dispositions pour que la plaignante occupe d'autres postes dans le centre de traitement, mais cette dernière n'y prit pas intérêt ou ne les jugea pas adéquats en raison de sa blessure. En fin de compte, la directrice exécutive informa la plaignante qu'elle ne serait plus autorisée à travailler à la garderie, à moins qu'elle ne présente un certificat médical indiquant qu'elle était apte au travail. La plaignante obtint un billet d'un professionnel de la santé, mais ne le présenta jamais à la directrice exécutive. M^me^ Butler ne reprit jamais le travail au centre de traitement et déposa une plainte pour atteinte aux droits de la personne en alléguant qu'on avait mis fin à son emploi au centre en raison de sa déficience perçue.

Le Tribunal a considéré que la directrice exécutive avait agi de bonne foi en soulevant les préoccupations de sécurité liées au poste de la plaignante à la garderie (à savoir son incapacité à soulever les enfants en toute sécurité ou à réagir en cas d'urgence). Il a jugé que son insistance pour obtenir un

avis médical avant de réintégrer la plaignante à la garderie constituait une mesure tout à fait raisonnable pour essayer de répondre à ses besoins. Le Tribunal a conclu que, en négligeant de fournir cette information, la plaignante n'avait pas respecté sa part du contrat qui l'obligeait à faciliter la tâche de son employeur. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Date de la décision :
26-11-2002

Membre instructeur :
Athanasios D. Hadjis

Emploi : Société canadienne des postes

Discrimination et harcèlement fondés sur l'origine nationale ou ethnique et le sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP

Carol Rampersadsingh, Trinidadienne originaire des Indes orientales, a allégué que son collègue Dwight Wignall avait fait preuve de discrimination à son égard en la harcelant en raison de son origine nationale ou ethnique et de son sexe, en violation de l'article 14 de la LCDP. La plaignante et l'intimé étaient des employés des postes et travaillaient au sein du même établissement. Selon la plaignante, au cours de deux quarts de nuit, M. Wignall lui a tenu des propos racistes et s'est moqué d'elle parce qu'elle avait teint ses cheveux en blond. Il a également fait des commentaires désobligeants sur son apparence et son attrait sexuel. D'autres observations portaient à croire qu'il y a eu une forme de violence physique à l'égard de la plaignante. Le Tribunal a statué que ces propos n'avaient pas de connotation sexuelle et qu'ils faisaient partie d'une série de plaisanteries échangées entre les parties au cours du premier quart effectué ensemble.

Pour étayer une plainte de harcèlement, la plaignante doit montrer que l'intimé savait que son comportement était importun. Le Tribunal a jugé que, au cours du premier quart, l'intimé n'avait aucun moyen de savoir que ses propos étaient importuns. Au cours du second quart, cependant, les propos de l'intimé ont manifestement perturbé la plaignante. Néanmoins, le Tribunal a considéré qu'aucun des propos importuns ou blessants formulés par l'intimé ne constituait une conduite suffisamment grave ou persistante pour créer un climat de travail hostile ou malsain. Parmi les facteurs qui ont pesé dans la décision du Tribunal, il y a eu le fait que le harcèlement présumé se limitait à des propos déplaisants (plaisanteries, insultes et insinuations), que la plaignante n'était pas la subalterne de l'intimé et que les parties travaillaient dans un grand établissement comptant des centaines d'autres employés.

Les événements en question se sont déroulés pendant deux quarts consécutifs, à la fin de novembre 1995, et les parties n'ont pratiquement plus eu de contacts après cette époque. Même si, à l'occasion de quelques rencontres isolées, l'intimé a pu par la suite adopter un comportement sarcastique témoignant d'un manque de maturité, son comportement n'avait pas de connotation sexuelle ou raciale. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Décisions sur des requêtes préliminaires et interlocutoires et objections

Outre les décisions sur le bien-fondé des plaintes, le Tribunal a rendu 23 décisions sur des questions de procédure, de preuve ou de compétence, souvent désignées comme étant des décisions préliminaires ou interlocutoires. Comme nous l'avons mentionné, le nombre de requêtes préliminaires et interlocutoires s'accroît et ces requêtes ont commencé à représenter une proportion importante de la charge de travail du Tribunal. Les décisions portent notamment sur les retards inacceptables dans la procédure, les modifications à la plainte, la contestation de la compétence du Tribunal et les objections liées à l'effet juridique d'une décision antérieure traitant des mêmes questions.

Les requêtes de 2002 permettent de dégager deux tendances notables. D'abord, on observe une diminution du nombre d'intimés cherchant à obtenir un ajournement ou un sursis de l'instance en alléguant que le Tribunal manque d'indépendance et d'impartialité pour rendre une décision équitable. Le nombre de ces requêtes avait monté en flèche lorsque la Cour fédérale du Canada avait accepté la contestation judiciaire de Bell Canada en 2000, et leur déclin en 2002 est vraisemblablement attribuable au statu quo créé par l'infirmation de la décision de la Section de première instance par la Cour d'appel fédérale, en mai 2001. Toutefois, les requêtes pour obtenir un sursis de l'instance ou un ajournement en raison de la question de l'indépendance n'ont pas complètement disparu, car la Cour suprême du Canada a accepté en décembre 2001 d'entendre l'appel du jugement de la Cour d'appel fédérale dans la contestation judiciaire de Bell Canada. On s'attend par conséquent à la poursuite de ces requêtes tant que la Cour suprême n'aura pas tranché définitivement la question en 2003.

Ensuite, on observe un accroissement des requêtes en vue d'obtenir la divulgation du dossier médical de la partie plaignante (y compris le dossier psychologique) ou d'obliger la partie plaignante à accepter un examen médical indépendant. Les requêtes de ce type obligent le Tribunal à trouver un juste équilibre entre le droit de la partie plaignante à la protection des renseignements personnels, et le droit de l'intimé à la préparation d'une défense.

Mise à jour sur la parité salariale

Les audiences se sont poursuivies dans deux des trois grands dossiers de parité salariale dont a été saisi le Tribunal pendant la plus grande partie de 2002. Ces affaires ont continué de peser de façon disproportionnée sur les ressources du Tribunal. Entre-temps, les parties au litige opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sont parvenues à un règlement en juin.

Près d'une décennie après l'ouverture du dossier, l'affaire la plus longue du Tribunal, *AFPC c. Société canadienne des postes* (Schecter, Leighton et Rayner), tire à sa fin. Les deux parties ont fini de présenter leurs preuves cette année, et les plaidoiries finales sont attendues au début de 2003.

Date de renvoi : 30-03-1992

Nombre de jours d'audience en 2002 : 26

Nombre de jours d'audience à ce jour : 400

Dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les audiences se sont poursuivies tout au long de 2002 et le Tribunal a rendu sa sixième et sa septième décisions sur la procédure en l'espèce. L'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada le 22 octobre 2002. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont cependant suivi leur cours, et d'autres jours d'audience ont été prévus pour 2003. Les audiences devraient se poursuivre pendant deux à trois ans encore.

Date de renvoi : 04-06-1996

Nombre de jours d'audience en 2002 : 46

Nombre de jours d'audience à ce jour : 123

Dans l'affaire *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (Groarke, Hadjis et Théberge), plus de 13 ans après que l'Alliance de la fonction publique eut déposé sa plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et cinq ans après que le Tribunal eut été saisi de l'affaire, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a reconnu que les employés des groupes professionnels à prédominance féminine avaient reçu des salaires inférieurs aux employés des groupes professionnels à prédominance masculine accomplissant un travail d'égale valeur. Le 25 juin 2002, on est parvenu à un règlement reposant sur une méthode de calcul des salaires acceptée par toutes les parties et le versement d'un montant à titre de réparation aux employées touchées par la plainte.

Date de renvoi : 29-05-1997

Nombre de jours d'audience en 2002 : 3

Nombre total de jours d'audience : 106

Mise à jour sur la parité salariale

Les audiences se sont poursuivies dans deux des trois grands dossiers de parité salariale dont a été saisi le Tribunal pendant la plus grande partie de 2002. Ces affaires ont continué de peser de façon disproportionnée sur les ressources du Tribunal. Entre-temps, les parties au litige opposant l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest sont parvenues à un règlement en juin.

Près d'une décennie après l'ouverture du dossier, l'affaire la plus longue du Tribunal, *AFPC c. Société canadienne des postes* (Schecter, Leighton et Rayner), tire à sa fin. Les deux parties ont fini de présenter leurs preuves cette année, et les plaidoiries finales sont attendues au début de 2003.

Date de renvoi : 30-03-1992

Nombre de jours d'audience en 2002 : 26

Nombre de jours d'audience à ce jour : 400

Dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* (Sinclair et Deschamps), les audiences se sont poursuivies tout au long de 2002 et le Tribunal a rendu sa sixième et sa septième décisions sur la procédure en l'espèce. L'ACET a retiré sa plainte contre Bell Canada le 22 octobre 2002. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont cependant suivi leur cours, et d'autres jours d'audience ont été prévus pour 2003. Les audiences devraient se poursuivre pendant deux à trois ans encore.

Date de renvoi : 04-06-1996

Nombre de jours d'audience en 2002 : 46

Nombre de jours d'audience à ce jour : 123

Dans l'affaire *AFPC c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* (Groarke, Hadjis et Théberge), plus de 13 ans après que l'Alliance de la fonction publique eut déposé sa plainte contre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et cinq ans après que le Tribunal eut été saisi de l'affaire, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a reconnu que les employés des groupes professionnels à prédominance féminine avaient reçu des salaires inférieurs aux employés des groupes professionnels à prédominance masculine accomplissant un travail d'égale valeur. Le 25 juin 2002, on est parvenu à un règlement reposant sur une méthode de calcul des salaires acceptée par toutes les parties et le versement d'un montant à titre de réparation aux employées touchées par la plainte.

Date de renvoi : 29-05-1997

Nombre de jours d'audience en 2002 : 3

Nombre total de jours d'audience : 106

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale

En 2002, la Section de première instance de la Cour fédérale a examiné quatre décisions du Tribunal. L'un des contrôles portait sur un point de procédure découlant d'un contrôle judiciaire antérieur et trois autres annulaient les décisions initiales du Tribunal. Par suite d'un contrôle d'une décision sur requête du Tribunal par la Section de première instance, la Cour d'appel fédérale a rendu une décision et maintenu la décision initiale du Tribunal.

Date de la décision du Tribunal : 26-06-1998

En 1998, le Tribunal a ordonné à l'intimé de verser à la plaignante une « majoration des sommes reçues » calculée à compter de la date où « l'acte discriminatoire » a été commis. Il éliminait ainsi les conséquences négatives, sur le plan de l'impôt sur le revenu, de la réception d'une somme forfaitaire en compensation du salaire perdu. Le Tribunal se réservait le droit d'entendre les plaidoiries des parties si ces dernières ne parvenaient pas à s'entendre sur un chiffre. L'intimé a demandé le contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale. Dans sa décision rendue en 2000, la Cour a modifié, entre autres, le montant de la majoration, avec consentement, en remplaçant la date de départ du calcul par le jour où la perte de salaire a véritablement commencé. La Cour a également ordonné que tous les versements modifiés soient effectués le plus rapidement possible, en précisant qu'on pouvait l'informer en cas de difficultés. Un différend est survenu par la suite en relation avec le montant majoré, incitant l'intimé à demander des instructions à la Cour.

Date de la décision de la Cour fédérale : 12-06-2002

La Cour a fait observer que i) le Tribunal avait expressément réservé sa compétence relativement à la majoration; ii) la décision de la Cour en 2000 n'annulait pas le maintien de la compétence du Tribunal en relation avec la majoration (elle n'avait changé que la date de départ); iii) le différend semblait se rapporter à la question de savoir si la majoration s'appliquait au montant de l'intérêt, question qui n'avait pas été soulevée au cours des débats précédents de la Cour. La Cour a conclu que le différend ne faisait pas partie des questions qu'elle avait envisagé de trancher dans sa décision de 2000, et qu'en conséquence le Tribunal avait compétence pour statuer. L'intimé a intenté une nouvelle procédure devant la Cour fédérale pour contester la compétence du Tribunal à trancher la question.

Date de la décision du Tribunal : 29-04-2002

Après plusieurs jours d'audience consacrés à cette affaire par le Tribunal, la Commission canadienne des droits de la personne a introduit une requête en récusation du membre instructeur pour des raisons de partialité. Sur le refus du Tribunal, la Commission a demandé le contrôle judiciaire de la décision. Comme le Tribunal a refusé d'ajourner en attendant l'issue de la demande de contrôle judiciaire, la Commission a demandé à la Cour de surseoir à l'instance.

Date de la décision de la Cour fédérale : 13-05-2002

D'emblée, en statuant sur la demande, la Cour a fait observer qu'une question sérieuse était en jeu. Au moment de l'examen de la transcription, la Cour a constaté qu'à quatre reprises la plaignante s'était vu refuser la possibilité d'exposer sa version des faits. Elle a noté 294 interventions apparentes du Tribunal au cours du contre-interrogatoire de la plaignante, et une remarque faite par le Tribunal tendant à comparer la plaignante à une personne accusée publiquement d'actes terroristes. La Cour a noté en outre qu'en obligeant la plaignante et la

Commission à poursuivre l'audition de la cause devant un membre dont la conduite suggérait un manque d'impartialité, on ne pouvait qu'occasionner un préjudice irréparable, lequel préjudice ne pourrait être corrigé par une décision subséquente une fois qu'on aurait jeté le discrédit sur le processus. Enfin, la Cour a fait observer qu'il n'était pas dans l'intérêt public que la Commission procède à une audience qui pourrait être frappée de nullité lorsque la Cour déciderait en bout de ligne qu'il y avait eu crainte de partialité de la part du Tribunal. La Cour a autorisé le sursis, notant que le problème de l'impartialité l'emportait sur l'intérêt public à procéder à l'audience.

Date de la décision du Tribunal : 17-04-2001

Le plaignant a allégué qu'en le licenciant, la Chambre des communes avait exercé une discrimination fondée sur sa race, sa couleur et son origine ethnique ou nationale. Les intimés ont contesté la compétence du Tribunal à entendre la plainte, en faisant valoir que le privilège parlementaire les soustrayait à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal a rejeté l'objection, comme l'avait fait la Section de première instance de la Cour fédérale.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 28-11-2002

Reconnaissant qu'il est interdit aux tribunaux de s'immiscer dans des questions qui appartiennent à la sphère conférant à la Chambre des communes la marge de manœuvre indispensable pour préserver sa dignité et son intégrité, la Cour d'appel fédérale fait observer majoritairement que ce privilège ne s'étend qu'aux questions qui sont nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de la Chambre. Selon la Cour, pour déterminer si un pouvoir donné dont est investi un député doit être considéré comme un privilège, il convient de se pencher à la fois sur l'existence et sur l'exercice de ce pouvoir. La majorité des juges ont conclu que la portée du privilège invoqué en ce qui concerne la gestion du personnel « ne s'étend pas à l'exercice de pouvoirs de gestion comportant des atteintes aux droits de la personne, tel qu'il est ici allégué, ce qui en fait, si la chose est établie, diminue la dignité et l'intégrité de la Chambre sans en améliorer le fonctionnement ». Ils ont également soutenu que la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP) ne l'emporte pas sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), qui a une portée plus vaste que celle de la LRTP puisqu'elle interdit toute une gamme de pratiques discriminatoires (non pas seulement celles liées à l'emploi) pour un large éventail de motifs. Selon la Cour, pour se soustraire à l'application de la LCDP, qui est une législation quasi constitutionnelle, le législateur aurait dû s'exprimer en termes clairs et exprès dans la LRTP, ce qu'il n'a pas fait. L'appel a été rejeté. Le juge Rothstein était d'accord avec les conclusions, mais pour des raisons différentes. Les intimés ont demandé à faire appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada.

Date de la décision du Tribunal : 01-02-2002

Le Tribunal avait maintenu la plainte et ordonné à l'intimé de verser des dommages pour les pertes salariales, mais refusé d'ordonner le paiement de dommages-intérêts non pécuniaires pour préjudice moral en indiquant que le témoignage du plaignant ne l'avait pas convaincu du fait qu'il avait subi ce préjudice. En fait, le Tribunal avait fait observer que le témoignage du plaignant n'avait pas démontré qu'il avait subi un préjudice moral. La Commission canadienne des droits de la personne a demandé un contrôle judiciaire du refus d'octroyer cette indemnité.

Date de la décision de la Cour fédérale : 09-12-2002

La Cour a fait observer que si la législation accorde une discrétion au Tribunal dans l'octroi de diverses réparations (lorsqu'une plainte s'avère fondée), cette discrétion doit être exercée judiciairement et à la lumière de la preuve présentée au Tribunal. En l'espèce, le Tribunal n'a fourni aucune raison pour justifier son refus. La plainte a été accueillie et rien dans le témoignage du plaignant ne laissait présager quelque motif que ce soit de refuser l'octroi d'une indemnité pour préjudice moral. La Cour a conclu que le refus pur et simple, sans justification, d'envisager une indemnité quelconque malgré la preuve non contredite que le plaignant avait subi un préjudice moral, constitue un exercice déraisonnable de cette discrétion. Elle a renvoyé le dossier au Tribunal pour qu'il soit soumis à d'autres membres instructeurs.

Date de la décision du Tribunal : 30-08-2000

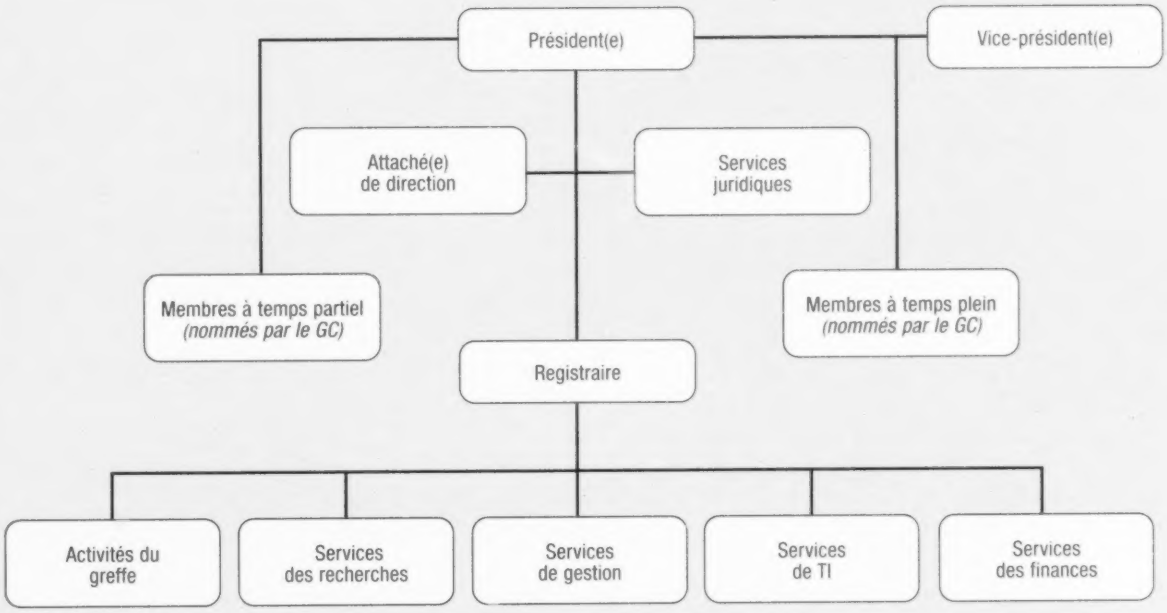
Il s'agissait d'un contrôle de la décision du Tribunal annulant une requête de la Commission canadienne des droits de la personne de modifier certaines plaintes en matière de parité salariale contre Bell Canada. Bien que les plaintes visées soient encore devant la Commission canadienne des droits de la personne, trois d'entre elles ont été modifiées. Les rapports d'enquête de la Commission tenaient compte des modifications, mais lorsque la Commission a soumis les plaintes au Tribunal, deux des trois sont demeurées sous une forme non modifiée. Au cours de l'audience du Tribunal, la Commission a introduit une requête demandant le remplacement des versions non modifiées par les versions modifiées. Le Tribunal a soutenu qu'il n'avait pas la compétence voulue pour accepter la requête. La Commission a demandé un contrôle judiciaire de cette décision.

Date de la décision de la Cour fédérale : 11-07-2002

La décision de la Cour fédérale mentionne qu'une décision antérieure de sa Section d'appel a statué que les plaintes non modifiées avaient été données en référence au Tribunal par erreur, mais que l'erreur n'avait causé aucun préjudice à l'intimé et pouvait facilement être corrigée devant le Tribunal. La Cour a mentionné à cet égard que le Tribunal avait compétence pour modifier une plainte à tout moment afin de la rendre conforme à la nature de la procédure. Elle a également considéré que la demande de la Commission à cet effet était logique, puisqu'à tout moment cette dernière aurait pu renvoyer les plaintes modifiées au Tribunal pour instruction. Reconnaissant que les plaintes modifiées ont une portée plus large que les plaintes originales, la Cour a considéré qu'elles avaient le même objet (c'est-à-dire la parité salariale entre certains groupes d'employés de Bell) et elle a conclu que la requête en modification de la Commission n'était qu'un effort de correction d'une erreur évidente et non une tentative de présentation de plaintes tout à fait nouvelles pour une audience déjà en cours. La Cour a ordonné au Tribunal de permettre les modifications.

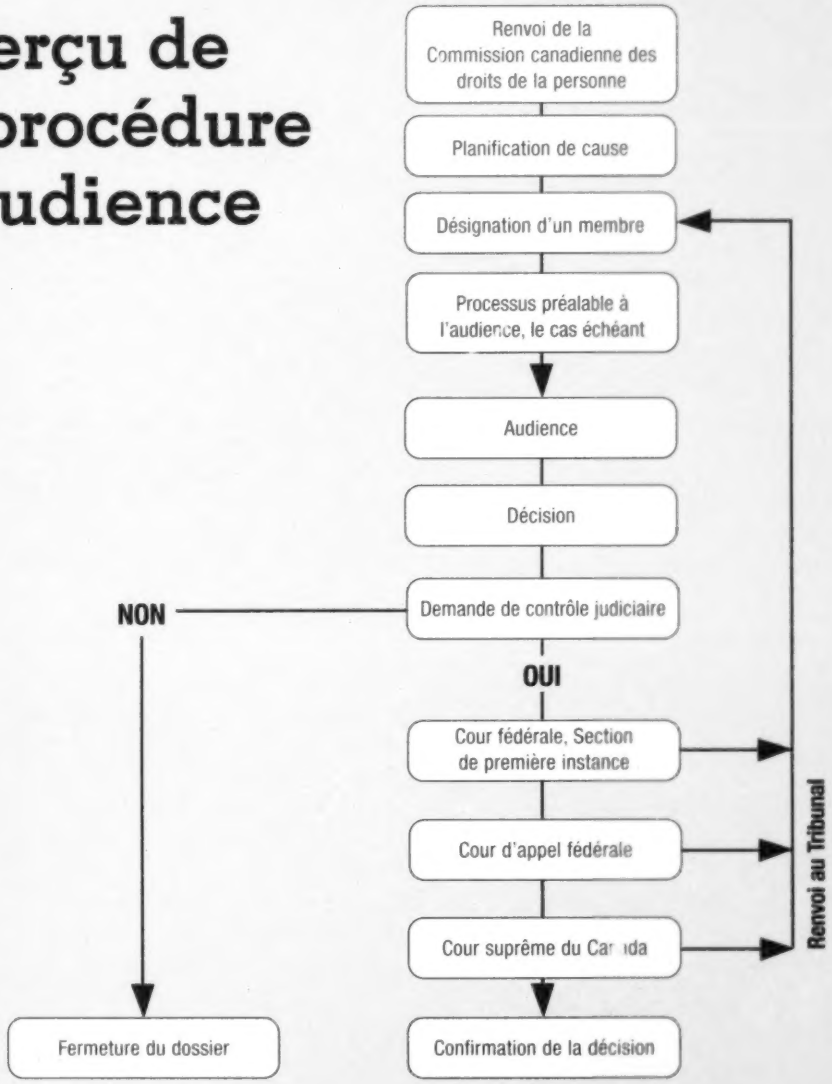
Annexe 1

Organigramme



Annexe 2

Aperçu de la procédure d'audience



Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne ont des équivalents dans le système de justice pénale. En effet, à l'instar de la police, la Commission reçoit les plaintes et mène des enquêtes qui révèlent que certaines d'entre elles ne sont pas fondées. Lorsque la Commission considère qu'une enquête plus approfondie est justifiée et qu'elle ne peut parvenir à une entente par voie de conciliation, elle renvoie l'affaire au Tribunal. Celui-ci fait alors office de juge, et la Commission joue le rôle du procureur de la Couronne et défend la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont il est saisi par la Commission, généralement après que cette dernière a mené une enquête. La Commission résout la plupart des affaires sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission sont renvoyées au Tribunal. Il s'agit généralement de questions juridiques complexes, de nouveaux enjeux relatifs aux droits de la personne, de domaines inexplorés de la discrimination ou de différends dont la preuve est complexe et qui doivent donner lieu à des témoignages sous serment.

Renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission canadienne des droits de la personne saisit le Tribunal d'une plainte, sa présidente envoie une lettre à la présidente du Tribunal lui demandant de désigner un membre instructeur, ou trois selon le cas, pour instruire la plainte. Le Tribunal reçoit uniquement le formulaire de plainte et l'adresse des parties.

Dans les deux semaines suivant la date de la demande, un questionnaire de planification de cause est envoyé à toutes les parties à la plainte. Ces questionnaires dûment remplis fournissent suffisamment d'information au greffe pour qu'il détermine la date de l'audience et les dates de divulgation de la preuve. Au besoin, un membre du Tribunal (habituellement la présidente ou le vice-président) tient une conférence avec les parties pour répondre aux questions particulières qu'elles ont soulevées et qu'on ne peut résoudre par l'intermédiaire du questionnaire.

Médiation

En 2001, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation, car il craignait de négliger l'aspect de son mandat relatif à l'éducation du public en réglant les affaires sur une base confidentielle. Le Tribunal continue de réfléchir à la pertinence d'offrir des services de médiation dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Audiences

La présidente désigne un ou trois membres instructeurs pour entendre et trancher l'affaire. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires ayant trait, par exemple, à la compétence du Tribunal, à la procédure ou à la preuve. Les audiences sont publiques.

Au cours de l'audience, toutes les parties ont amplement la possibilité de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leur argumentation juridique. Dans la majorité des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et une argumentation visant à démontrer que la partie intimée a enfreint la loi. Tous les témoins peuvent être soumis à un contre-interrogatoire par la partie adverse. Les audiences durent en moyenne de huit à dix jours et se déroulent habituellement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire en toute impartialité. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a réellement été commis au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À l'issue de la procédure d'audience, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision qu'ils communiquent par écrit aux parties et au public dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, ils rendent une ordonnance qui précise les mesures réparatrices imposées à la partie intimée.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leur argumentation juridique au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures.

Le Tribunal ne participe pas à l'audience de la Cour fédérale. L'affaire est entendue par un juge unique, qui rend un jugement confirmant ou annulant la décision du Tribunal. En cas d'annulation, le juge renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lumière des erreurs constatées.

Chacune des parties peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leur argumentation juridique, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel examine la décision de la Section de première instance ainsi que la décision initiale du Tribunal.

Chacune des parties peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation de faire appel de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si la Cour suprême estime que l'affaire revêt une importance nationale, elle peut entendre l'appel. Après avoir entendu les argumentations, la Cour suprême prononce un jugement définitif.

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Membres à temps plein

Anne L. Mactavish
Présidente du Tribunal

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995, puis présidente en 1996, avant d'être nommée présidente du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil dans les sphères du droit du travail, du droit commercial et de la santé. Ancienne présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, M[me] Mactavish a enseigné le droit du travail à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique et le droit et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du cours d'admission au Barreau du Haut-Canada.

J. Grant Sinclair, c. r.
Vice-président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. M. Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, le droit des personnes et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall. Il a fait office de conseiller à la Section des droits de la personne du ministère de la Justice sur les questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers ministères fédéraux dans de nombreuses affaires liées à la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Paul Groarke

Membre du Tribunal depuis 1995, M. Groarke a été nommé membre à temps plein en 2002. Depuis son admission au Barreau de l'Alberta en 1981, il a plaidé dans diverses affaires pénales et civiles, ainsi qu'en appel. À l'heure actuelle, M. Groarke est en congé autorisé de l'Université St. Thomas à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, où il est professeur adjoint au Département de criminologie et de justice pénale. Il s'intéresse depuis longtemps aux droits de la personne au niveau international et on lui doit de nombreux articles, publications et rapports sur un éventail de sujets liés à ses domaines de compétence.

Athanasios D. Hadjis

Athanasios Hadjis a obtenu ses diplômes de droit civil et de *common law* à l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il a pratiqué le droit à Montréal, au sein du cabinet Hadjis & Feng. Ses domaines de spécialisation sont le droit civil, le droit commercial, le droit des sociétés et le droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, M. Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Depuis 2002, il est membre à temps plein du Tribunal.

Membres à temps partiel

Shirish P. Chotalia
Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle pratique le droit au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Ses domaines de prédilection sont le droit constitutionnel, le droit des personnes et les affaires civiles. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, M[me] Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998 et son mandat a été renouvelé en 2002. Elle est l'auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pierre Deschamps
Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill et assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999 pour un mandat de trois ans, et son mandat a été renouvelé en 2002.

Reva Devins
Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Admise au Barreau de l'Ontario en 1985, M[me] Devins a été commissaire de la Commission ontarienne des droits de la personne de 1987 à 1993, et vice-présidente intérimaire de la Commission au cours de la dernière année de son mandat. M[me] Devins s'acquitte d'un deuxième mandat depuis 2002.

Michel Doucet
Nouveau-Brunswick

Michel Doucet a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 2002. Titulaire d'un diplôme en sciences politiques de l'Université de Moncton et d'un baccalauréat en droit (programme de *common law*) de l'Université d'Ottawa, M. Doucet a obtenu une maîtrise en droit de l'Université de Cambridge, en Angleterre. Il enseigne à la Faculté de droit de l'Université de Moncton et il est avocat au sein du cabinet Patterson Palmer du Canada atlantique.

Roger Doyon
Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, M. Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Il a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation aux adultes de 1969 à 1995.

Sandra Goldstein
Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. M[me] Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle dirige maintenant une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi. Le mandat de trois ans de M[me] Goldstein a pris fin en février 2002.

Claude Pensa, c. r.
Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. M. Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.

Eve Roberts, c. r.
Terre-Neuve-et-Labrador

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans qui a été renouvelé en 2002. M[me] Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. M[me] Roberts a aussi été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en participant à la recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire

Michael Glynn

Gestionnaire, Activités du greffe

Gwen Zappa

Conseiller juridique

Greg Miller

Attachée de direction

Monique Groulx

Agents du greffe

Linda Barber
Diane Desormeaux
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Agente du greffe – Parité salariale

Nicole Bacon

Adjointe à l'administration et aux audiences

Francine Desjardins-Gibson

Administratrice du réseau et des systèmes

Julie Sibbald

Adjoint à l'entrée de données

Alain Richard

Agente d'information et de communications

Ramona Jauneika-Devine

Agent des services de gestion

Bernard Fournier

Adjoints administratifs

Thérèse Roy
Jacquelin Barrette

Chef, Services financiers

Doreen Dyet

Analyste, Services financiers

Nancy Hodgson-Grey

Personne-ressource au Tribunal

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Tél. : (613) 995-1707
Téléc. : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca